



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

Organizational Behavior

主 编 许 芳
副主编 胡圣浩 秦 峰
刘丽杭

清华大学出版社



赠 送
电子课件



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

Organizational Behavior

主 编 许 芳

副主编 胡圣浩 秦 峰 刘丽杭

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书是面向应用型大学本科的组织行为学教材,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探讨。全书共分 14 章,内容包括组织行为学概述、人性假设与管理、社会知觉与行为、个性与行为、价值观、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、组织变革与发展等。

全书构思新颖、科学,内容生动、活泼,案例丰富、经典,注重提高学习兴趣,注重理论的实用性,可作为本科院校及高职院校的专业课教材,也可作为其他相关学科的教学参考书,或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 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学原理与实务/许芳主编;胡圣浩,秦峰,刘丽杭副主编. —北京:清华大学出版社,2007.7
(高等学校应用型特色规划教材 经管系列)
ISBN 978-7-302-15479-2

I. 组… II. ①许… ②胡… ③秦… ④刘… 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(2007)第 089961 号

责任编辑:温洁宣颖

封面设计:陈刘源

版式设计:北京东方人华科技有限公司

责任校对:李玉萍

责任印制:何芊

出版发行:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn> 邮 编:100084

c-service@tup.tsinghua.edu.cn

社总机:010-62770175 邮购热线:010-62786544

投稿咨询:010-62772015 客户服务:010-62776969

印刷者:北京市清华园胶印厂

装订者:三河市春园印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:23.75 字数:514 千字

版 次:2007 年 7 月第 1 版 印 次:2007 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:32.00 元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:025226-01

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。加强应用型人才的培养,是“十一五”时期我国教育发展与改革的重要目标,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。

教育部要求今后需要有相当数量的高校应致力于培养应用型人才,以满足市场对应用型人才需求量的不断增加。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《清华版高等院校应用型特色规划教材》丛书。

为使教材的编写真正切合应用型人才的培养目标,我社的策划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,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。

◇ 教材定位

- 以就业为导向。在应用型人才培养过程中,应充分考虑市场需求,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。
- 定位明确。准确定位教材在人才培养过程中的地位和作用,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。

- 涉猎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。
- 教材在结构的布局、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学院，适合应用型人才培养的高等学校的教学需要。

◇ 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的编写，其中相当一部分课程的主要执笔者是精品课程的负责人，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、学生和读者朋友提出宝贵的意见或建议，使之更臻成熟。联系信箱：E-mail: yyxts2006@163.com。

清华大学出版社

前 言

组织行为学是管理类专业的基础课，是一门研究各类组织中人的心理活动与行为规律的科学。目前市场上各种组织行为学的教材较多，但以培养应用型人才为目的却很有限，而且有些教材的内容抽象、枯燥，不能引起读者的学习兴趣。基于此，我们编写了这本富有应用型特色的教材，其编写特点如下。

(1) 知识趣味性。考虑到读者大多为学生和企事业单位的管理者，为了吸引读者的学习兴趣，本书注重深入浅出、通俗易懂，尽量结合实际案例和图示说明原理，同时配有趣味性的专栏、案例、心理测试等。

(2) 内容实用性。本书既重点介绍了组织行为学的基础知识，又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；同时精简了一些过时或冷僻的内容，以增强实用性并解决实际问题。

(3) 结构新颖性。本书根据大学生的心理特点创新了框架结构，每章编写的顺序为：学习目标→关键概念→本章内容→专栏→小测试→本章小结→习题→推荐阅读书目。“专栏”适时地穿插在章节中，介绍组织行为学中各种经典的实验、著名人物或典型案例等，以拓宽学生的知识面；“本章小结”以结构图的形式概括了各章内容，方便学生复习和记忆；每章最后的“管理技能训练”有助于促进学生理论应用能力的提高。

(4) 与时俱进性。本书注意补充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。所选案例多为近几年的案例，主要针对并探讨了当前组织行为实践中的热点问题。

总之，本书的鲜明特色是把知识趣味性、内容实用性、结构新颖性、与时俱进性较好地融合起来，将理论阐述与管理技能训练有机地结合起来，使读者开拓思路，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。

本书由许芳担任主编并负责全书的修改和定稿，胡圣浩、秦峰、刘丽杭三位副主编对最后的修改和定稿也提出了许多宝贵的建议。全书共 14 章，参加编写的人员及分工如下：第 1 章，许芳、胡圣浩；第 2 章，唐建荣；第 3 章，张治库；第 4 章和第 11 章，许芳；第 5 章，张慧；第 6 章，胡圣浩；第 7 章，王亮、李杰；第 8 章，许芳、吴爽；第 9 章和第 10 章，秦峰；第 12 章，刘丽杭；第 13 章，刘殿国；第 14 章，刘家诚。

为了适应多媒体教学的需要，本书配有电子课件，下载地址为：www.tup.com.cn。各章的课件分别由相应的编者制作(第 3 章的课件由严峰制作)。本书在编写过程中，参阅了大量的国内外教材和文献资料，并引用了部分资料，在此对相关作者表示感谢！同时，本书的编写工作得到了海南大学经济管理学院、政治与公共管理学院、旅游学院、三亚学院，金陵科技学院，中南大学政治学与行政管理学院，华南热带农业大学经贸学院等领导和教

师的支持，同时也得到了李建华、黄景贵、傅国华、杨素稳等教授的指点，另外本书还得到了清华大学出版社的大力支持与帮助，在此一并表示感谢！

因编者水平有限，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..... 13

二、组织行为学的产生..... 16

三、组织行为学的新发展..... 18

小测试..... 20

本章小结..... 24

习题..... 24

第二章 人性假设与管理..... 27

第一节 中国传统的人性假设理论..... 28

一、性善论..... 28

二、性恶论..... 29

三、性无善无不善论(流水人性)..... 29

四、性有善有恶论..... 30

第二节 西方的人性假设理论..... 30

一、“经济人”假设与X理论..... 31

二、“社会人”假设与人际关系 理论..... 32

三、“自我实现人”假设与 Y理论..... 33

四、“复杂人”假设与超Y理论 (权变理论)..... 34

五、Z理论与“文化人”假设..... 36

第三节 中西方人性假设理论的比较及 运用..... 38

小测试..... 42

本章小结..... 47

习题..... 47

第三章 社会知觉与行为..... 49

第一节 社会知觉概述..... 50

一、感觉、知觉与社会知觉..... 50

二、知觉者、被知觉者和 情景因素..... 53

三、社会知觉的种类..... 55

第二节 社会知觉的形成与效应..... 57

一、社会知觉的形成..... 57

二、社会知觉的效应..... 60

第三节 归因理论及其评价..... 64

一、归因的概念..... 64

二、归因理论..... 64

三、常见的归因偏差..... 66

本章小结..... 68

习题..... 69

第四章 个性与行为..... 70

第一节 气质与行为..... 71

一、气质的概念..... 71

二、气质的类型..... 72

三、气质的生理基础..... 74

第二节 性格与行为..... 75

一、性格的概念..... 75

二、性格的特征..... 75

三、性格形成的影响因素..... 76

四、性格的类型	79
第三节 人格测评	81
一、人格问卷	81
二、投射技术	85
第四节 个性与职业的匹配	88
一、气质与职业的匹配	88
二、人格与职业的匹配	88
小测试	89
本章小结	102
习题	103
第五章 态度、工作满意度与组织承诺	105
第一节 态度与行为	105
一、态度概述	105
二、态度与行为的关系	106
三、态度的改变	109
第二节 工作满意度	112
一、工作满意度概述	112
二、工作满意度的测量	113
三、工作满意度的影响因素	113
四、工作满意度对员工绩效的影响	115
第三节 组织承诺	117
一、组织承诺的含义	117
二、组织承诺的结构	118
三、组织承诺的形成	121
本章小结	124
习题	125
第六章 激励理论及应用	127
第一节 激励概述	127
一、激励的概念	128
二、激励的心理机制	129
三、激励的作用	130

第二节 激励理论	131
一、需要层次理论	131
二、双因素理论	134
三、ERG 理论	137
四、成就需要理论	137
五、强化理论	139
六、公平理论	141
七、期望理论	144
八、波特-劳勒综合激励模型	145
第三节 激励理论的应用	145
一、权益层激励	146
二、经营层激励	147
三、操作层激励	148
小测试	152
本章小结	153
习题	154
第七章 群体与团队行为	156
第一节 群体概述	156
一、群体的定义、类型	156
二、群体的组成要素和特征	158
三、群体互动	159
四、群体决策	164
五、群体决策技术	166
第二节 团队建设	168
一、团队的定义和性质	168
二、团队的角色	170
三、团队的种类	170
四、有效团队的特征	171
五、团队建设策略	173
本章小结	176
习题	176
第八章 人际关系与心理健康	180
第一节 人际关系	180

一、人际关系概述.....	181	第十章 沟通	238
二、人际关系的作用.....	182	第一节 沟通概述.....	238
三、人际关系的理论基础.....	183	一、沟通的含义和作用	238
四、人际交往中的心理状态.....	185	二、沟通的过程	240
五、影响人际关系的不良心理.....	186	三、沟通的类型	242
六、建立良好人际关系的途径.....	187	四、人际沟通网络	246
第二节 人际吸引	190	第二节 沟通的障碍与改善	248
一、人际吸引的心理效应.....	190	一、常见的沟通障碍	248
二、影响人际吸引的因素	192	二、沟通障碍的改善	252
第三节 心理健康	195	三、沟通的技巧	253
一、心理健康的概念和标准.....	195	本章小结.....	256
二、影响心理健康的因素.....	198	习题	257
三、心理障碍.....	199	第十一章 领导	259
四、心理障碍的评定.....	203	第一节 领导概述.....	259
五、压力管理.....	203	一、领导的概念	259
六、挫折管理.....	204	二、领导者的作用	261
小测试.....	207	三、领导与管理的区别	261
本章小结.....	211	第二节 领导理论	263
习题	211	一、领导素质理论	263
第九章 权力与冲突	215	二、领导行为理论	264
第一节 权力.....	215	三、领导权变理论	267
一、权力的概念.....	215	第三节 领导艺术	273
二、权力与依赖.....	217	一、领导艺术概述	274
三、权力的来源.....	218	二、领导者自身素质要求	275
四、权术.....	220	三、用人艺术	276
五、正确授权.....	222	四、时间管理的艺术	279
六、组织政治行为.....	223	小测试.....	281
第二节 冲突	227	本章小结.....	282
一、冲突.....	227	习题	283
二、个体心理冲突.....	228	第十二章 人力资源管理	285
三、人际冲突和群际冲突.....	229	第一节 人员招聘.....	285
四、冲突管理.....	231	一、能岗匹配原则	286
本章小结.....	233	二、选拔手段	287
习题	234		

第二节 职业生涯规划.....	294
一、职业概述.....	294
二、职业选择与职业定位.....	296
三、员工职业生涯开发.....	297
第三节 绩效评估.....	301
一、绩效评估的目标与内容.....	301
二、绩效评估方法.....	304
三、绩效评估的实施.....	308
本章小结.....	310
习题	311

第十三章 组织文化.....314

第一节 价值观与行为.....	314
一、价值观的含义.....	314
二、价值观的类型.....	316
三、价值观与个体行为.....	318
第二节 组织文化概述.....	319
一、组织文化的含义.....	319
二、组织文化的结构.....	320
三、组织文化的类型.....	321
四、组织文化的构成要素.....	322
五、组织文化的作用.....	323
第三节 组织文化的塑造.....	325
一、加强企业家的培养.....	325
二、改善组织内部环境.....	326

三、提高组织产品的文化内涵	326
四、培育优良的组织精神	326
五、加强组织文化建设的 心理机制	327
第四节 跨文化组织行为管理.....	329
一、组织文化的分析模型	329
二、文化差异与管理	334
小测试.....	336
本章小结.....	339
习题	340

第十四章 组织变革与学习343

第一节 组织变革.....	343
一、组织变革概述	343
二、组织变革的动因与征兆	345
三、组织变革的模式与方法	346
四、组织变革的阻力与对策	350
五、组织发展	353
第二节 创建学习型组织.....	356
一、学习型组织的概念和特征	356
二、彼得·圣吉的“五项修炼”	358
小测试.....	361
本章小结.....	362
习题	362

参考文献.....366



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边缘、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、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

(一)组织

1. 组织的定义

说到组织，人们马上会想到“党组织”、“团组织”，在我们的头脑中，有事情都去找组织解决。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, 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、不同工作范畴的机构都是组织, 那么什么是组织呢? 对此可谓众说纷纭, 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。如企业要实现利润最大化; 医院要救死扶伤, 提供最优质的医疗服务; 学校要培养社会主义的接班人。组织的使命和目标组织存在的理由, 组织的目标就是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。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。

(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。

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。

(二)组织行为

1. 组织行为的定义

顾名思义,组织行为是指人们在与各类组织打交道时的行为,如到商场购物,到工厂进货,到公园散步。但这种说法是不对的。组织行为应该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。

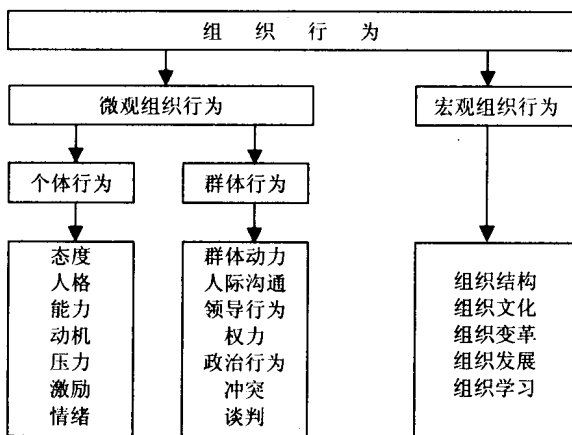


图 1-1 组织行为的种类

(1) 微观组织行为

微观组织行为是指组织内的某一个体和群体的行为。它包括个体行为、人际行为、群体行为和群际行为。

(2) 宏观组织行为

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。例如，学习本书的收获是掌握有关组织行为学的相关知识和内容体系，并将其运用于实际工作中。

(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做出合理的解释。

(3) 可预测

组织行为是可预测的，因为根据行为与环境和人的人格函数关系，只要能准确观测环境因素和人的性格因素，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性格因素；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，这就给解释和控制行为带来许多困难。

(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。其他部门的同事听到这件事后，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。

(三)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切不可分的,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。组织行为学不仅是研究单个的人的心理和行为规律,而且还要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和行为。

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

(一)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	
	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	
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。所谓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。

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,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。

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。

研究组织行为学就是要运用社会学的知识来探索人在社会关系中表现出来的行为。组织是由很多群体组合而成的,所以组织行为学把组织看作是一个开放的、有机的社会组织。组织、群体和个人之间存在着彼此互相依存的关系。组织、群体和个人与环境构成互动的、复杂的社会体系。

组织中人的行为是离不开社会关系的,因此研究组织中人的行为必须从其所处的整个社会关系着手,这样才能全面认识人的行为规律。如研究组织中个人的行为受组织内外社会环境的影响,个人在社会中所担任的角色和社会地位,群体的动力、结构、交往、权力和冲突,非正式组织、群体之间的合作配合和人与人之间相互关系等,都需要社会学的