

劳动经济管理专业高等教育教

组 织 行 为 学

劳动部职业技能开发司组织编写
人事司

主编 许玉林



3

中国劳动出版社

劳动经济管理专业高等教育教材

组 织 行 为 学

职业技能开发司
劳动部 人 事 司 组织编写

主编 许玉林

中国劳动出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/许玉林主编. -北京:中国劳动出版社,1996.1
劳动经济管理专业高等教育教材

ISBN 7-5045-1699-6

I. 组… II. 许… III. 组织行为学-高等教育-教材
IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)号第 23973 号

ISBN 7-5045-1699-6/F · 303(课)

组 织 行 为 学

劳动部职业技能开发司、人事司组织编写

主编 许玉林

责任编辑 曾令萍

中国劳动出版社出版

(100029 北京市惠新东街1号)

北京印刷集团有限责任公司印刷二厂印刷

新华书店北京发行所发行

1996年1月北京第1版 2003年7月北京第5次印刷

开本:850×1168毫米 1/32 印张:13

字数:337千字 印数:2000

定价:15.60元

前 言

为了适应社会主义市场经济发展的需要,培养出一批有创新精神的改革开拓型劳动经济管理专业人才队伍,我们组织编写了这套劳动经营管理专业高等教育教材。本套教材是在广泛征求各省、自治区、直辖市劳动厅(局)及四十几所院校劳动经济管理专业教研室对课程设置意见的基础上,约请有关专家、学者和教师编写的。

这套教材是以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导,以建设有中国特色社会主义理论为指导,对市场经济条件下劳动经济管理专业的基本理论、基本技能进行了较详尽的阐述和介绍,注意到内容的科学性、系统性和相对稳定性,并力图体现政治体制和经济体制改革的基本精神,尽可能地吸收了劳动工作实践的新经验。

这套教材是全国大专院校劳动经济管理专业和中央广播电视大学劳动经济管理专业的专业教材,可供院校、科研单位从事劳动经济管理专业教学、研究使用,并可供专业培训选用和作为自学者的有益学习资料。

协助编写这套教材的有中国人民大学劳动人事学院、北京经济学院、浙江大学、劳动部综合计划与工资司、劳动部国际劳工研究所等单位。对他们给予的大力支持,我们谨表谢意。

本套教材包括:《劳动经济学》、《西方劳动经济学教程》、《劳动法学》、《劳动社会学》、《社会保障学》、《现代企业人力资源管理》、《就业管理》、《国际劳务合作与海外就业》、《工资理论与工资管理》、《工作岗位研究原理与应用》、《人员测评理论与方法》、《工效学》、《劳动定额标准化导论》、《劳动安全卫生》、《劳动争议处理概论》、《社会保险财务会计》、《劳动统计学新编教程》、《劳动人事管

理计算机应用》、《社会调查研究方法》、《常用应用文写作》、《组织行为学》、《公共关系学》、《管理学概论》。《组织行为学》是这套教材中的一种,主编许玉林。

由于劳动经济管理学科本身尚有待发展完善,许多理论问题和实践问题都有待研究和探讨,本套教材可能还存在一些缺点和错误,欢迎广大读者批评指正,以便在今后的修订中不断提高,日臻完善。

职业技能开发司
劳动部人事司
1994年8月

目 录

第一篇 组织行为与社会环境

第一章 组织行为管理的一般特征及其历史演变	(2)
第一节 组织行为的概念	(2)
第二节 组织行为的管理特征	(6)
第三节 组织行为研究的历史演变	(10)
第二章 组织系统与社会环境	(18)
第一节 社会环境与组织行为	(18)
第二节 开放系统中的组织	(24)
第三节 组织与环境的因素分析	(28)
第三章 组织行为的研究与应用	(32)
第一节 组织行为的科学研究	(32)
第二节 组织行为的宏观与微观研究	(37)
第三节 组织行为管理的应用前景	(40)

第二篇 组织中的个体行为

第四章 个性的管理分析	(45)
第一节 个性的概述	(45)
第二节 气质与管理	(48)
第三节 能力与管理	(51)
第四节 性格与管理	(54)
第五章 社会知觉的管理分析	(58)
第一节 知觉	(58)
第二节 社会知觉	(61)

第三节 社会知觉与管理行为	(66)
第六章 态度及其行为的改变	(68)
第一节 态度的概念	(68)
第二节 态度与价值观	(72)
第三节 态度的形成与改变	(75)
第四节 态度改变的理论与方法	(79)
第五节 态度测量的方法	(83)
第七章 需求、动机与行为	(86)
第一节 需求与动机	(86)
第二节 需求、动机与行为的关系	(89)
第三节 需求和动机的测量	(92)

第三篇 组织中的激励行为

第八章 激励行为	(95)
第一节 激励的基本模式	(95)
第二节 激励理论的分类	(98)
第九章 激励理论及其应用(一)	
—— 内容型激励理论	(101)
第一节 需要层次论	(101)
第二节 ERG 理论和成就激励论	(105)
第三节 双因素理论	(109)
第十章 激励理论及其应用(二)	
—— 过程型激励理论	(113)
第一节 期望理论	(113)
第二节 公平理论	(116)
第三节 目标设置理论	(118)
第十一章 激励理论及其应用(三)	
—— 行为改造型激励理论	(121)
第一节 归因理论	(121)

第二节	行为强化理论	(125)
第三节	挫折理论	(128)

第四篇 组织中的群体行为

第十二章	工作中的群体	(136)
第一节	工作群体的产生	(136)
第二节	非正式群体的管理特征	(138)
第三节	群体的特性	(142)
第四节	群体的发展与研究	(146)
第十三章	群体内部的互动行为	(151)
第一节	群体的压力、从众行为与规范	(151)
第二节	群体中的角色问题	(161)
第三节	群体的内聚力	(170)
第十四章	群体间的互动行为	(177)
第一节	群体间互动行为的特征	(177)
第二节	群体间的冲突	(181)
第三节	群体间互动的管理分析	(188)
第十五章	群体沟通与人际关系	(193)
第一节	群体的沟通	(193)
第二节	沟通的有效性	(200)
第三节	工作群体中的人际关系	(204)
第四节	如何处理工作中的的人际关系	(209)

第五篇 组织中的领导与管理行为

第十六章	领导的素质与行为	(216)
第一节	领导的功能属性	(216)
第二节	领导的素质理论	(221)
第三节	领导的行为类型理论	(227)
第十七章	现代领导权变理论	(233)

第一节	领导的权变要素	(233)
第二节	领导类型权变理论	(235)
第三节	途径—目标理论	(240)
第四节	领导生命周期理论	(245)
第五节	领导的有效评价	(249)
第十八章	组织中的权力与策略行为	(252)
第一节	权力的产生	(252)
第二节	权力的来源和类型	(257)
第三节	权力的合理运用	(260)
第四节	组织中的策略行为	(263)
第十九章	组织中的决策行为	(269)
第一节	决策行为的模型	(269)
第二节	领导决策类型与选择	(272)
第三节	群体决策	(277)
第四节	决策的有效性	(281)

第六篇 组织中的工作行为

第二十章	工作压力与管理	(285)
第一节	组织中的压力	(285)
第二节	压力的来源	(289)
第三节	压力的个体行为反应	(292)
第四节	减缓压力的管理策略	(295)
第二十一章	组织中的工作设计	(300)
第一节	工作设计的基本原理	(300)
第二节	工作设计方法及应用	(307)
第三节	工作设计的技术	(313)
第二十二章	组织中的职业发展	(316)
第一节	个人的职业发展	(316)
第二节	职业发展的特征	(321)

第三节 个人职业的自我管理	(325)
---------------------	---------

第七篇 组织的管理

第二十三章 组织结构与组织设计	(330)
第一节 组织结构与组织设计的概念	(330)
第二节 组织的结构特征	(336)
第三节 组织的设计	(344)
第二十四章 组织的变革与发展	(351)
第一节 组织的变革与发展过程	(351)
第二节 组织发展的理论研究	(353)
第三节 组织发展的动因分析	(358)
第四节 组织发展的方向与策略	(363)
第二十五章 组织文化	(366)
第一节 组织文化的管理特征	(366)
第二节 工作气氛与组织文化	(370)
第三节 组织文化的建设	(374)
第二十六章 组织中的人员测评与人事考核	(384)
第一节 人员测评的基本内涵	(384)
第二节 人员测评的标准与方法	(388)
第三节 人事考核的基本内涵	(390)
第四节 人事考核的标准与方法	(394)
后记	(401)
参考书目	(402)

第一篇 组织行为与社会环境

组织，作为社会构成的基本实体，普遍存在于社会系统之中，任何人都不能离开组织而完成其工作、生活的使命。本书的内容就是围绕着组织行为管理而展开的，它研究的是管理范畴中的组织行为问题。现代社会中的组织和人的行为以共同结合的方式表明了管理的特征。工作中，人与人的交互作用和相互关系是组织运行的表现形式。从管理的角度研究组织中人的行为和组织自身的功能、特性以及组织的绩效特征是组织行为学研究的基本内涵。

本篇以社会和组织为核心，研究有关组织行为管理的基本概念、管理特征、历史演变过程，从宏观分析的角度探讨组织系统与社会环境之间的相互依存关系，并界定出组织行为学作为一门学科的研究和应用领域，最终引出组织行为管理理论及其应用的全部讨论。

第一章 组织行为管理的一般特征及其历史演变

第一节 组织行为的概念

综合社会发展的历史过程，人类进步的一个显著标志就是社会组织系统的不断变化、发展和完善。这种发展和完善的内涵不仅仅是指组织的存在形式，更多的是指组织系统内外的相互依存和复杂的交互作用。传统的组织观念认为组织是一个封闭的、趋向于自给自足的系统，组织的生存依赖于组织的自足程度。显然，这只是一种以生存为目标的简单的组织形式，但其基本的组织特性已表现出来，即组织是具有目标导向的。随着社会的发展和我们的赖以生存的生活空间对人类的挑战，组织的存在形式发生了由封闭向开放的转变。因为封闭的、简单的组织形式已不能满足人类生存的较高层次的需求。在这种状况下，人类之间行为的相互作用频率和影响程度都发生了变化。同样，人的生活和组织的关系也就更为密切。对于现代人来说，组织和发生在组织中的活动都是极其重要的。我们的需要和每天的活动都与组织息息相关：我们的生活和社会化历程是在组织中完成的；我们生活的空间是社区的组织；学习的场所是学校的组织；工厂、企业、社会服务机构以至政府的机构是工作的组织；而我们的业余娱乐生活又依靠各种不同的社团组织和娱乐服务组织。我们会发现，人的生活每时每刻都是在组织中完成的。一个人可以独立地思考，在思考中发现、创造。但是，当他们把这些观念性的东西转化为可操作的现实时，就必须依赖于组织。以人为集合的组织形式是现代人生

存的工具，是必不可少的社会构成方式。

一、什么是组织

既然人的生活、工作离不开组织，那么组织的一般涵义是什么呢？

组织管理学家 W. J. 邓肯 (W. Jack Dancan) 曾给组织下过这样一个定义：组织是一个相互影响、相互依靠，为了达成某一共同目标的工作群体的集合。这个群体之间的相互关系是在一定的组织机构下确定、形成的。这是一种较为传统的关于组织的定义。传统的组织定义更多的是把组织看成是一个封闭的、内部自我循环的体系，人们之间的相互关系及组织的运行是在组织内部完成的。而现代组织观则认为：组织是一个开放的、整合的社会—技术系统。

人们对于组织现象的认识总是处于不断深入的过程中，随着人类实践活动的发展进步，对组织现象的认识将会不断演变和加深。笔者认为，现代组织的基本含义应包括以下几方面的内容：

1. 组织是具有目标导向的。任何组织无论其规模大小，存在的形态方式如何，都具有确定的组织目标。目标决定着组织运行的方向，也是组织发展的最终目的。

2. 组织是一群相互依靠、交互作用的人的集合。在同一组织下集合的人群之间，在行为上是相互关联、相互影响的。

3. 组织是由一定的组织机构确定的职能划分实体。因此，组织是一个秩序化的分工系统，任何组织中的人都从属于某一确定的职能部门和群体。

4. 组织是一个开放的社会—技术系统。这一点对于现代组织更为重要。如图 1-1 所示。

综合这四个方面的含义，我们把现代组织定义为：组织是一定的组织结构确定下的、具有目标导向的、开放的社会—技术行为系统。

现代组织的有效性主要受到组织的特性、环境的特性、人员

是确定的。在社会组织网络中，不同组织的成员可以自由交换、流动，从这个意义上讲，组织的人员特性也是开放的交流系统。个人的成长既是在组织内部的成长过程，也是整合的社会化过程。况且对于大多数人，他们可能同时隶属于多种不同的组织，这样，人员的社会属性就表现得更为明显。

最后，管理的属性也表现出组织开放系统的功能。它与人员的特性有着相似的含义。如果一个管理者已经从上述组织的全部内涵中了解和把握了其实施管理的那个组织的基本状况，那就标志着对组织认识的开始。

二、组织与组织行为

行为最原始的含义是指生命有机体的运动和活动。从组织的意义讨论行为的含义是把组织也同样看成是一个动态的、富有生命力的有机体。所谓组织行为（简称 OB）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交互作用，其中也包括组织自身的运行状态。从组织的角度出发研究组织行为，特别是管理领域里的组织行为，已经独立发展成为一门科学，即组织行为学。组织行为学的研究侧重于组织内部和组织之间发生的人类行为，并提出相应的、有效的行为管理原则，通过应用行为科学的研究结果，提高组织运行的合理性与有效性。同时，增强组织中个体和群体行为的质量是组织行为学研究的一个基本目标。

事实上，组织与组织行为的关系，就是组织与组织中人的行为的关系。通过改变人的行为增强组织活力，提高工作绩效。图 1-2 表明了组织与行为系统的关系。

图 1-2 表明组织行为是发生在组织中的人的行为的集中表现。其中人的行为受到两大因素的制约：一是心理因素，二是环境因素。组织中的人在行为制约因素的共同作用下表现出相应的行为输出。如果把人的投入作为一种输入因素来看，经过组织的运行，人的行为输出表现在工作绩效、组织的生产力、组织成员

的心理满足程度等不同方面，并由此引出评价组织的有效性。组织行为管理就是对这一全部过程的操作和控制。

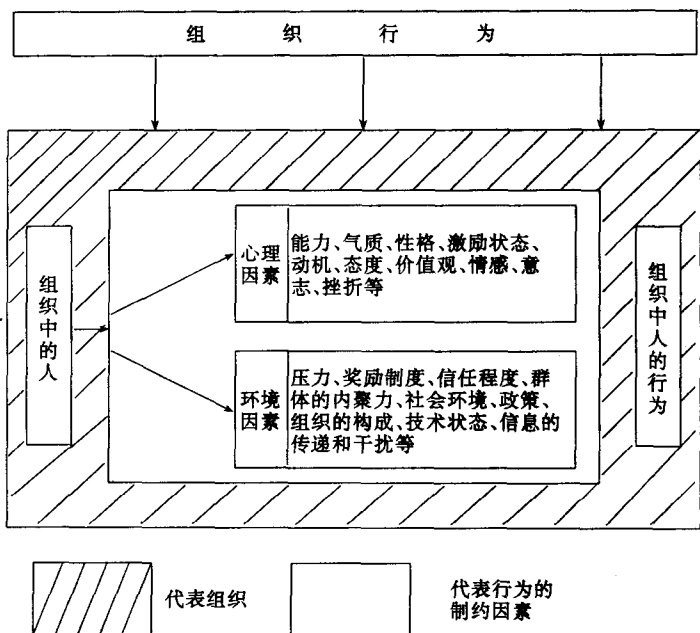


图1-2 组织与人的行为关系示意图

由此，组织行为学被定义为：系统的研究一个组织中组织成员（个人）、群体、组织以及组织与环境之间的相互关系等多种行为的科学。

第二节 组织行为的管理特征

组织行为学是在行为科学的研究基础上产生、发展起来的。早期对人类行为的研究是分别在不同的学科中进行的，诸如心理学、

社会学、人类学和生理学等。而行为科学的产生标志着对人类行为的研究进入了一个新的阶段，它使得我们对人的行为的解释从单一的、简单的方式转向多层次、多视角、多维度来揭示人类行为的奥秘。组织行为学就是应用行为科学的研究成果和法则在管理实践中应用的产物。组织行为的管理特征离不开对人类行为的本质和规律性的思考。

一、行为科学的贡献

组织行为学的方法和理论体系最初来源于对行为科学的产生作出重大贡献的五大学科，即心理学、社会学、人类学、社会心理学和管理学。

心理学研究人的最基本的心理现象和心理活动，从个体的角度对人的行为作出微观的解释和说明。从简单的感知过程到复杂的思维方式，心理学都试图用科学的语言说明其产生、机制和在人类心理活动中的作用。许多组织行为的重要研究课题，如动机与需求、学习与态度、满足感等都来自心理学的研究。

社会学也研究人的行为，但它更侧重于宏观的解释。它研究在社会系统中，个体与个体、群体与群体之间的交互作用是如何产生的；研究组织的社会系统功能和在社会运行中的作用。因此，社会学贡献于组织行为研究的是有关人际关系、群体行为、组织形态与结构等方面的内容。

人类学对组织行为学的贡献主要在于，阐明了在人的社会化过程中，人与环境的相互作用和影响以及文化的形成对人的成长所起的重要作用。人要适应环境和文化的需求，并在此基础上形成与之相适应的人类价值观、态度和规范，而这些都是管理学中经常遇到的组织行为原则。

社会心理学是社会学和心理学相互交叉融合的学科，从研究的角度分析，其实用的操作功能更为明显。它不但研究人的社会行为的基本规律，同时也详细地对人的交往行为作出为什么和怎样发生的合理解释。此外，社会心理学还研究人与人之间的沟通、