

全国高等院校财经管理系列实用规划教材

组织行为学 实用教程

主 编 冀 鸿 李泓欣

- ✓ 三大研究对象逐层递进
- ✓ 全方位吸取中西方组织行为理论精华
- ✓ 丰富阅读案例寓教于行
- ✓ 多角度引用国内外企业管理权威成果



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

组织行为学实用教程

主 编 冀 鸿 李泓欣

副主编 康 晶 聂洪光 龚秀梅



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

作为一本高校组织行为学教材,本书尽可能吸取中西方关于组织行为理论的精华,并以简洁、明快的语言从概括到具体,由浅入深地进行了系统的阐述。对组织行为的文化特殊性问题的讨论,则尽可能引用国内外企业管理的权威成果。每章章首设有引导案例,章末均有案例和阅读材料,以供读者结合所在组织环境,系统思考组织行为问题,培养和提高读者分析问题、思考问题的能力及与人相处的能力。

本书可以作为高校管理类专业本科生、研究生、MBA 学员,以及企业管理人员的组织行为学教材。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学实用教程/冀鸿,李泓欣主编. —北京:北京大学出版社,2012.4

(21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-20466-5

I. ①组… II. ①冀… ②李… 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(2012)第 060893 号

书 名: 组织行为学实用教程

著作责任者: 冀 鸿 李泓欣 主编

执行策划: 李 虎

责任编辑: 刘 翥

标准书号: ISBN 978-7-301-20466-5/C · 0748

出版者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

电子邮箱: pup_6@163.com

印刷者: 三河市博文印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17.25 印张 408 千字

2012 年 4 月第 1 版 2012 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究 举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模

李全喜

王宗萍

颜爱民

曾 旗

朱廷珺

顾问 (按拼音排序)

高俊山

郭复初

胡运权

万后芬

张 强

委员 (按拼音排序)

程春梅

邓德胜

范 徵

冯根尧

冯雷鸣

黄解宇

李定珍

李相合

李小红

刘志超

沈爱华

王富华

王仁祥

吴宝华

张淑敏

赵邦宏

赵 宏

赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业，这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学 6 个二级学科门类和 22 个专业的庞大学科体系。2006 年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点 1518 个，管理类专业布点 4328 个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外，绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才，要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲，又具有较强的职业技能，并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路，推进全面小康社会建设的新时期，进一步加强经济管理人才的培养，注重经济理论的系统化学习，特别是现代财经管理理论的学习，提高学生的专业理论素质和应用实践能力，培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才，越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容；要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流；要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展；要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务，各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研，在与众多专家学者讨论的基础上，决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材，这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案，以及课程教学大纲的要求，合理定位，由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于 21 世纪经济管理类学科发展的需要，深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题，探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径，以科学性、先进性、系统性和实用性为目标，其编写的特色主要体现在以下几个方面：

(1) 关注经济管理学科发展的大背景，拓宽理论基础和专业知识，着眼于增强教学内容的联系实际和应用性，突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程，并把握相关课程之间的关系，整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材，融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验，用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成，在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上，形成编写大纲。最终融合了各地特点，具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析，让学生在学习过程中理论联系实际，特



别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例，这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力，促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求，财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导，结合我国财经工作的新实践，充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想，形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就，需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写，将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因，本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信，在各位老师的关心和帮助下，本系列教材一定能不断地改进和完善，并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 现任西南财经大学名誉校长、教授，博士生导师，四川省社会科学联合会主席，《经济学家》杂志主编，全国高等财经院校资本论研究会会长，学术团体“新知研究院”院长。

前 言

行为科学学派认为,管理就是对人的管理。组织行为学集中了行为科学的主要成果,关注的是组织中人的行为以及这些行为对组织绩效的影响,目的是解释、预测和控制组织及其成员的心理和行为,以达到组织既定的目标。组织行为学从个体、群体、组织 3 个层次来分析组织行为。个体构成群体和组织,个体心理和行为是群体和心理和行为的基础。组织中的每一个成员一定是归属于某一个或某几个群体。组织中的群体既具有完成组织目标的作用,又具有协调人际关系、满足个体心理和行为需求的功能。

组织行为学在经济社会发展的不同阶段呈现出不同的形态。组织行为学的理论研究从静态的观点发展为系统的和权变的观点,极大地丰富了组织行为学理论,并且使组织行为学更加具有指导实践的可操作性。本书是我们对组织行为学理论的研究和教学实践经验的总结,尽可能吸取中西方关于组织行为理论的精华,并以简洁、明快的语言从概括到具体,由浅入深地进行了系统的阐述。对组织行为的文化特殊性问题的讨论,则尽可能引用国内外企业管理的权威成果。每章开始处均有引导案例,每章最后均有案例和阅读材料,以供读者结合所在组织环境,系统思考组织行为问题,培养和提高读者的分析问题、思考问题的能力,以及与人相处的能力。

本书可以作为管理类专业本科生、研究生、MBA 学员以及企业管理人员的组织行为学教材。本书由冀鸿确定写作的指导思想、主要内容、基本观点和写作框架,并整合各章内容和写作风格。各章的编写者分别是:冀鸿编写第 1~3 章,康晶编写第 4 章,龚秀梅编写第 5、6 章,聂洪光编写第 7、8 章,李泓欣编写第 9~11 章。另外,黄钰、曹志超参与了校对工作。

在本书出版之际,我们诚挚地感谢长春理工大学教务处、经济管理学院领导的积极支持。

在写作过程中,我们参考了大量的国内外著作和文章,这在应用的有关章节和书后的参考文献中都一一作了注释,对一些可能没有列入的书籍和论文,在此谨向作者表示歉意。

由于编者水平有限,书中难免存在疏漏之处,敬请广大读者指正。

编 者
2011 年 8 月

目 录

第一部分 导论

第 1 章 组织行为学概述	3
1.1 组织行为学的概念与特点	4
1.1.1 组织行为学的概念	4
1.1.2 组织行为学的学科特点	5
1.1.3 组织行为学的研究内容	7
1.2 组织行为学的形成与发展	8
1.2.1 古典管理理论的形成	8
1.2.2 组织行为学的确立和形成	10
1.2.3 系统与权变的组织行为学	13
1.3 组织行为学的研究方法	14
1.3.1 科学研究的特征与步骤	14
1.3.2 归纳法与演绎法	15
1.3.3 组织行为学研究中常用的 技术方法	16
本章小结	17
习题	17

第二部分 个体

第 2 章 个体行为基础	23
2.1 个体行为模式	25
2.1.1 人的行为的一般模式	25
2.1.2 个体行为	27
2.1.3 需要、动机、行为的关系	28
2.2 感知与行为	29
2.2.1 感知过程	29
2.2.2 感知选择	30
2.2.3 社会知觉	32
2.2.4 知觉偏差	33
2.2.5 感知与管理行为	34
2.3 价值观、态度与行为	34
2.3.1 个性概述	34
2.3.2 价值观	35
2.3.3 态度	37

2.4 个性差异与管理	41
2.4.1 气质的差异与管理	41
2.4.2 性格的差异与管理	43
2.4.3 能力的差异与管理	45
本章小结	48
习题	49

第 3 章 个体行为测评

3.1 个体行为测评概述	52
3.1.1 个体行为测评的含义及其 重要作用	52
3.1.2 个体行为测评的运用与发展	54
3.2 测评方法及技术——心理测验	57
3.2.1 心理测量和测验的含义	57
3.2.2 心理测量与测验的方法	59
3.3 测评个体行为的重要方法	60
3.3.1 认知测验	60
3.3.2 人格测验	63
3.3.3 人格投射技术测验	67
3.3.4 A 型性格测评	68
本章小结	70
习题	70

第 4 章 激励理论与实践

4.1 激励概述	74
4.1.1 激励的含义	74
4.1.2 激励的过程模式	74
4.1.3 激励的功能	75
4.1.4 激励的因素	76
4.1.5 关于人性的假设	77
4.2 内容型激励理论	79
4.2.1 马斯洛的需要层次理论	79
4.2.2 赫茨伯格的双因素理论	80
4.2.3 麦克利兰的权利、归属和 成就需要理论	81

4.3 过程型激励理论	82
4.3.1 弗鲁姆的期望理论	83
4.3.2 亚当斯的公平理论	83
4.3.3 波特—劳勒的期望模式	84
4.4 行为改造型激励理论	85
4.4.1 强化理论	86
4.4.2 挫折理论	87
4.4.3 归因理论	89
4.5 激励理论的实践	90
4.5.1 激励的原则	90
4.5.2 激励的方法	92
本章小结	94
习题	94

第三部分 群体

第5章 群体行为基础

5.1 群体概述	100
5.1.1 群体概念	100
5.1.2 群体的分类	101
5.1.3 群体的功能	103
5.2 群体的发展阶段	104
5.2.1 群体发展的5阶段模型	104
5.2.2 间断—平衡模型	105
5.3 群体的行为模式	107
5.4 群体结构变量	108
5.4.1 正式领导	108
5.4.2 角色	108
5.4.3 规范	111
5.4.4 从众行为	112
5.4.5 地位	114
5.4.6 群体规模	115
5.4.7 群体构成	117
5.5 群体决策	117
5.5.1 群体决策的优点	118
5.5.2 群体决策的缺点	118
5.5.3 群体决策的效果与效率	118
5.5.4 群体决策技术	119
5.5.5 群体思维和群体转移	121
5.6 群体凝聚力	122

本章小结	124
习题	124

第6章 群体沟通

6.1 沟通的概念与功能	129
6.1.1 沟通的概念	129
6.1.2 沟通的功能	130
6.1.3 沟通的过程和要素	131
6.2 沟通的原理	133
6.2.1 沟通的方向	133
6.2.2 沟通网络	133
6.2.3 沟通的方式	137
6.2.4 沟通通道的选择	139
6.3 有效沟通	140
6.3.1 有效沟通的障碍	140
6.3.2 提高沟通有效性的方法	143
本章小结	144
习题	144

第7章 冲突与谈判

7.1 冲突的基本概念	148
7.2 冲突的过程	151
7.2.1 潜在的对立或失调	151
7.2.2 认知和人格化	152
7.2.3 行为意向	153
7.2.4 行为	155
7.2.5 结果	157
7.3 谈判	158
7.3.1 谈判的概念	158
7.3.2 谈判的类型	158
7.3.3 谈判的要素	161
7.3.4 谈判的过程	162
7.3.5 谈判的有效策略	164
本章小结	167
习题	168

第8章 领导理论与领导行为

8.1 领导的基本理论	173
8.1.1 领导的概念	174
8.1.2 早期的领导理论	174

8.2 权变的领导理论	176	10.1.2 组织文化的结构与内容	222
8.2.1 费德勒的权变模型	176	10.1.3 组织文化对组织行为的 影响	225
8.2.2 赫塞—布兰查德的情境领导 理论	179	10.2 组织文化的建设	227
8.2.3 路径—目标理论	180	10.2.1 组织文化建设原则	227
8.2.4 领导者参与模型	181	10.2.2 组织文化建设的途径	229
8.3 现代领导理论	182	10.2.3 建设组织文化的手段	229
8.3.1 领导素质理论	182	10.2.4 组织文化塑造的误区	231
8.3.2 团队领导理论	183	10.3 组织文化变革	232
8.3.3 最新领导理论	184	10.3.1 组织文化变革的条件	232
8.4 领导行为当前热点问题	186	10.3.2 实现组织文化变革的策略	233
8.4.1 领导者与权力	186	10.4 组织的跨文化管理	234
8.4.2 领导者与组织文化	187	10.4.1 跨文化管理的含义	234
本章小结	188	10.4.2 文化差异对组织行为影响的 研究	235
习题	189	10.4.3 跨文化管理的原因和主要 问题	235
第四部分 组织		本章小结	237
第9章 组织结构与组织设计	197	习题	237
9.1 组织概述	198	第11章 组织变革与组织发展	241
9.1.1 组织的概念和特征	198	11.1 组织变革	242
9.1.2 组织的种类	199	11.1.1 组织变革概述	242
9.1.3 组织工作与组织职能	200	11.1.2 组织生命周期理论	243
9.1.4 组织绩效测评	201	11.1.3 组织变革程序	245
9.2 组织结构	201	11.1.4 组织变革的模式	246
9.2.1 组织结构的一般形式	201	11.1.5 组织变革通常面临的障碍	248
9.2.2 影响组织结构的因素	206	11.1.6 组织变革的策略	249
9.2.3 组织结构发展的趋势	208	11.1.7 克服组织变革阻力的方法	249
9.3 组织设计	210	11.2 组织发展	251
9.3.1 组织设计的含义和任务	210	11.2.1 组织发展的概念	251
9.3.2 组织设计的原则	211	11.2.2 组织结构重新设计的原则	251
9.3.3 组织设计的主要内容	215	11.2.3 组织的发展趋势和新型 组织	252
本章小结	217	本章小结	256
习题	217	习题	256
第10章 组织文化	220	参考文献	260
10.1 组织文化概述	221		
10.1.1 组织文化内涵	221		

第一部分 导 论

组织行为学是综合运用管理学、心理学、社会学、社会心理学、人类学、政治学、生物学、伦理学等多种学科的知识，分析研究组织中个体、群体及整个组织的心理和行为规律的科学。组织行为学关注的是人际交往能力，目标是帮助管理者解释、预测和控制人的行为，改善人际关系，调动广大员工的积极性、主动性和创造性，增强组织活力，提高工作绩效。组织行为学的研究不能基于预感、经验及直觉，必须具有目的性、严格性、客观性等科学特征。

组织行为学的产生是社会生产力发展和科学技术进步的必然结果，对企业管理的科学化、现代化产生了重大的影响。组织行为学的发展体现了管理思想的发展和综合，尤其是逐步从静态的观点发展为从系统的和权变的观点考察组织及其管理问题，极大地丰富了组织行为学理论，并且使组织行为学更加具有指导实践的可操作性。

第 1 章 组织行为学概述

教学目标

通过对本章的学习，了解组织行为学的概念、性质和特点及组织行为学的研究历史，理解组织行为学的意义和作用，了解组织行为学的主要学说、主要观点，并且了解组织行为学的研究方法。

教学要求

知识要点	能力要求	相关知识
组织行为学的概念与特点	(1) 组织行为学概念的理解 (2) 组织行为学研究内容的了解	(1) 组织行为学的含义 (2) 组织行为学的学科特点 (3) 组织行为学的研究内容
组织行为学的形成与发展	(1) 古典管理理论的理解和应用 (2) 人际关系学说的理解和应用 (3) 系统与权变理论的理解与应用	(1) 泰罗的科学管理理论 (2) 法约尔的一般管理理论 (3) 工业心理学 (4) 人际关系学说 (5) 组织行为学学科的确立
组织行为学的研究方法	(1) 了解科学研究特征与步骤 (2) 归纳法与演绎法理解与应用 (3) 组织行为学研究中常用的技术方法的理解与应用	(1) 科学研究特征与步骤 (2) 归纳法、演绎法 (3) 试验法、观察法、测验法、访问法、调查法

我们知道，管理无外乎包括两个方面的问题：一是对事、对物的管理；二是对人的管理。但对事、对物的管理最终都会通过对人的管理来实现。

——斯蒂芬·P·罗宾斯



基本概念

组织行为学 organizational behaviour, OB
群体 group

个体 individual
组织 organization

行为科学 behaviour science

权变性 contingency

演绎法 deduction

跨学科性 inter-disciplinary

归纳法 induction



阅读材料

我们要了解下属的生产效率与主管人员的工作行为之间的关系,可以通过面谈和调查表、组织档案(生产率、缺勤、自传)来收集数据。通过调查表测量的变量有:①下属对其主管人员的工作行为的知觉;②雇员对其工作的满意度;③雇员关于他们在工作中的行动自由度的报告。

假定我们作出了如下3种假设。

(1) 对其工作满意的雇员一般比那些对其工作不太满意的雇员更高产。

(2) 感到其上级是友好的、体贴的雇员将比那些无此感觉的雇员更满意于他们的工作。

(3) 年龄较大的雇员缺勤率低于年龄小的雇员。

假设我们认为友好、体贴的主管人员的下属比友好的不体贴的主管人员的下属更高产。我们让某些下属旨在测定这一变量的调查表上,描述他们的主管人员的友好程度,并且从雇员的生产记录中获得了下属的生产率水平。研究结果表明,主管人员的态度与下属的生产率之间具有正相关关系。我们是否就能据此提出建议:组织应选择友好的主管人员或训练现有的主管人员,使之更友好,以便提高生产率呢?到底有哪些因素影响组织中人的行为心理和行为呢?

(改编自《组织行为学》,龚敏,2002.)

1.1 组织行为学的概念与特点

组织是指两个或两个以上的人,通过有计划的协作所组成的为达到共同目标的正式结构。组织行为学是研究组织环境中人的心理和行为规律的科学,它关注的是组织中人的行为以及这些行为对组织绩效的影响。

1.1.1 组织行为学的概念

组织行为学(organizational behaviour, OB)是系统的研究组织中人的心理和行为规律的科学。

这个概念有以下3方面的含义。

(1) 组织行为学的研究对象是人的心理与行为规律性。组织由人构成,组织行为学关注的是人的活动。人的心理活动是行为的内在基础,行为是心理活动的外在表现,行为和心

理相互联系,不可分割。

(2) 组织行为学的研究范围是一定组织范围内的人的心理和行为的规律性。行为科学是包括一切研究自然和社会环境中人类(包括低级动物)行为的科学,组织行为学只研究一定组织中人的心理和行为的规律性,是行为科学在组织管理中的具体应用。组织行为学采用系统分析的方法,不仅研究组织中个体的心理和行为,还研究构成组织的群体的心理与行为以及整个组织的心理与行为。

(3) 组织行为学的研究目的是解释、预测和控制组织及其成员的心理和行为,以达到组织既定的目标。

解释通常出现在事件发生之后。当某种现象发生时，我们会去寻求客观的解释，以理解这种现象，然后通过这种理解找出原因。

预测是针对未来事件而言。管理者通常会预测员工对不同变化所作出的反应，例如，管理者会预测不同的员工对减少休假的不同反应，进而作出决策。

控制目标被管理者视为对其工作效果最具有贡献价值的理论。管理者采取什么措施变消极行为为积极行为，就是一个组织行为学中的控制问题。组织行为学研究如何控制他人的行为，这与以物为研究对象的学科有一个基本的不同，这就是道德问题，因此，运用组织行为学的知识去控制行为也就成了最具有争议的目标。

知识链接

根据亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)的研究，管理者扮演着 10 种不同又互相关联的角色，这 10 种角色可以分为三大类：人际角色、信息角色、决策角色。

人际角色归因于管理者的正式权利。管理者扮演的 3 种人际角色是代表人角色、领导者角色和联络者角色。管理者的信息角色是指管理者负责确保和其一起工作的人能够得到足够的信息。管理者的信息角色包括：监督者角色、传播者角色、发言人角色。在决策角色中，管理者则负责处理信息并得出结论。管理者所扮演的决策角色是企业家角色、冲突管理者角色、资源分配者角色和谈判者角色。

1.1.2 组织行为学的学科特点

组织行为学是一门现代管理学科，是管理领域中行为学派的理论和方法的支柱，具有跨学科性、层次性、两重性和权变性等学科特点。

1. 跨学科性

组织行为学是由心理学、社会学、社会心理学、人类学、政治学、生物学、伦理学等多学科有机地结合在一起而形成的新学科，如图 1.1 所示。

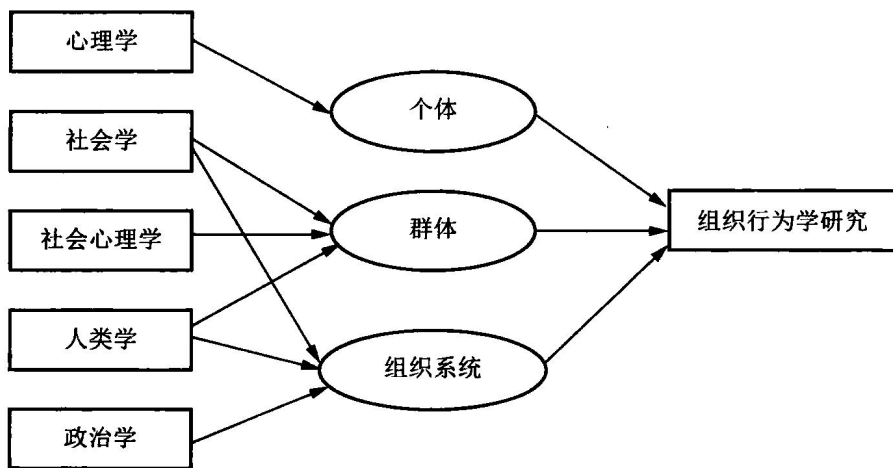


图 1.1 相关学科对组织行为学的贡献

心理学关注的是探究个体的心理和行为，其研究的重要内容包括认知、情感、意志等心理活动和需要、欲望、能力、气质、性格等个性差异。心理学为组织行为学提供了诸如



工作动力、工作满意、态度测量、决策方法、绩效评估、员工选拔、工作设计、工作压力等方面的实用知识，从而构成了组织行为学的重点基础。

社会学是研究社会、社会制度和社会关系及其发展变化规律的科学。社会学着眼于社会本身，研究构成社会系统的相互关联的人们。它为组织行为学提供了有关群体动力、沟通、冲突、组织结构、组织技术、权力和控制、组织文化等方面的知识。

社会心理学是心理学和社会学相结合的产物，关注人與人之间的相互影响，是关于社会相互作用背景中人的社会行为及其心理依据的科学。社会心理学对行为和态度的形成与改变、人际交往与人际关系的研究及沟通、群体凝聚力和群体决策等方面的研究，构成了组织行为学的重要组成部分。

人类学分为体质人类学和文化人类学。与组织行为学关系最密切的是文化人类学。文化人类学对组织行为学的贡献，主要是组织中人的行为与人类社会的起源理论、人类社会行为及人类和文化的关系等知识。通过人类学对文化和环境的研究，使得我们对组织中人们的基本价值观的形成、民族文化的差异等有所认识。

组织是政治实体，政治学研究政治环境中个体和群体的行为，包括冲突、权利分配及如何控制权力等。

总之，组织行为学是在多门学科的基础上建立起来的一门具有跨学科性的应用科学。

2. 层次性

系统论把整体性原则作为系统方法的基本出发点，特别强调整体和部分之间的相互联系和相互作用。从系统的观点来分析，组织行为学作为一个完整的知识系统，其研究可分为 3 个层次：个体行为、群体行为、组织行为。我们可以把组织中的个体看作一个系统，把个体放在群体这个较大系统中来研究，个体就是群体的子系统，个体的行为还会受到群体这个系统的影响和制约。诸多群体构成一个组织，群体又是组织这个大系统的子系统。每个组织又处在社会环境这个复杂的系统中，组织又是社会环境这个更大系统的子系统，如图 1.2 所示。

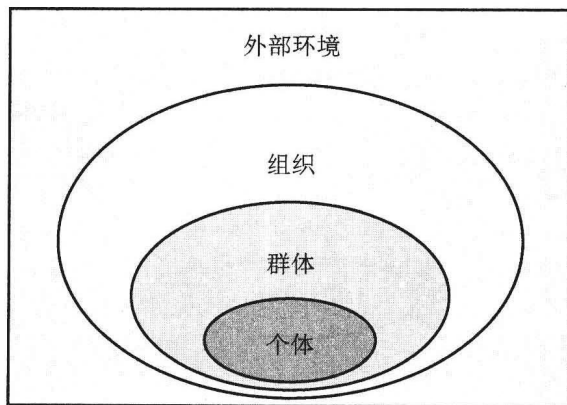


图 1.2 组织的 3 个层次及其外部环境

3. 两重性

组织行为学的两重性是指其具有自然属性和社会属性。这是由以下 3 个方面的因素决定的。

(1) 组织行为学的跨学科性。组织行为学综合运用社会学、社会心理学、伦理学等社会科学和生物学、生理学等自然科学的知识。

(2) 组织行为学的研究对象“人”具有两重性。人不仅有自然属性——生物性，而且由于不同社会制度下的生产关系的性质不同，所以组织行为学所研究的人又具有社会属性。

(3) 组织行为学研究活动的主题——管理的两重性。管理是一种监督劳动，不同的社会制度有不一样的管理，管理具有同生产关系、社会制度相联系的社会属性。同时，管理又具有同生产力相联系的自然属性，这就决定了专门研究管理领域内人的心理和行为规律的组织行为学也具有两重性。

4. 权变性

组织行为学的研究对象是人以及由人构成的群体和组织。人是复杂的和不同的，这就决定了揭示人的心理和行为的理论也是复杂的和变化的，几乎没有简单、准确、万能的定律可以用来解释组织行为学。也就是说，组织行为学中没有绝对的真理，组织行为学主张根据特定的情景或权变条件调整一般性的理论及管理方式。

1.1.3 组织行为学的研究内容

组织行为学研究一定组织中的人的心理和行为规律，是组织进行有效管理的客观要求。我们可以从以下 3 个层次来分析组织行为学：个体、群体、组织。

1. 个体心理与行为研究

个体构成群体和组织，个体心理和行为是群体和组织心理和行为的基础。

个体心理与行为研究以心理学理论为基础，从单个组织成员的角度进行研究。主要包括个体行为的一般规律，个性、知觉、态度与行为的关系，激励问题等。其中的核心问题是激励问题。

个体行为研究的目的在于揭示不同个体的心理活动特点及其与行为和工作效率之间的关系，为管理者认识和掌握组织成员共同的心理和行为规律，提高对员工行为的解释、预测、和控制能力，掌握个体动机激发与行为选择、强化的规律，充分调动人的积极性，为合理用人提供理论依据。

2. 群体心理与行为研究

任何一个组织只有通过组织成员的协调工作才能达到组织目标。组织中的每一个成员一定是归属于某一个或某几个群体。组织中的群体既具有完成组织目标的作用，又具有协调人际关系、满足个体心理和行为需求的功能。组织行为学把社会心理学知识和理论应用于研究组织中的群体。在个体的心理与行为研究的基础上，进行群体心理与行为的研究。

群体心理与行为研究主要包括群体对个人行为的影响，影响群体行为的因素，群体凝聚力，群体冲突，沟通，人际关系，团队建设等问题，其核心问题是人际关系问题。

群体行为研究的目的在于正确处理人际关系，提高人际管理和沟通水平，增强群体成