

全国高等教育自学考试教材(政治管理类专业)

组织行为学教程

孙彤主编

ZUZHIXINGWEIXUE

JIAOCHENG



全国高等教育自学考试教材

政治管理类专业

组织行为学教程

孙 彤 主编

高等教育出版社

内 容 提 要

本教程以马列主义基本原理为指导,坚持理论联系实际的原则,在博采国内外科研成果的基础上,融合了作者多年的教学经验。它从对象与方法、个体心理与行为、人际关系与群体行为、领导行为及其有效性、激励理论与应用、组织行为与管理、组织行为合理化这七个方面,科学系统地阐述了组织行为学的基本概念、基本理论和基本知识,并适当地反映了本学科的最新成果和不同的观点,以及我国一些部门和企业运用组织行为学的实际情况和资料。它是全国高等教育自学考试学习用书,也可作为大专院校和各级管理干部培训用教材。

全国高等教育自学考试教材

政治管理类专业

组织行为学教程

孙 彤 主编

*

高等教育出版社出版

高等教育出版社照排中心照排

新华书店总店北京科技发行所发行

北京第二新华印刷厂印刷

*

开本 850×1168 1/32 印张 13.75 字数 350 000

1990年2月第1版 1990年6月第2次印刷

印数 50 345—120 345

ISBN7-04-002995-2/G·181

定价 3.65 元

出版前言

高等教育自学考试教材是高等教育自学考试工作的一项基本建设。经国家教育委员会同意，我们拟有计划、有步骤地组织编写一些高等教育自学考试教材，以满足社会自学和适应考试的需要。《组织行为学教程》是为行政管理专业编的一套教材中的一种。这本教材根据专业考试计划，从造就和选拔人才的需要出发，按照全国颁布的《组织行为学自学考试大纲》的要求，结合自学考试的特点，组织高等院校一些专家学者集体编写而成的。

组织行为学也称管理心理学，是专门研究一定组织中人的心理与行为规律性的科学。它是一门多学科、多层次相交叉的边缘性、两重性和应用性的新兴学科。它是心理学应用的新成果，是管理学、行为学的新发展。加强此学科的研究和应用，对于提高管理水平，特别是对于提高各级领导干部对所属人员的心理和行为的预测、引导和控制的能力，及时地协调个人、群体、组织之间的相互关系，充分调动和发挥人们的积极性、主动性和创造性，有效地实现组织目标，取得最佳的经济效益和社会效益，具有十分重要的意义。

本教材以马列主义基本原理为指导，~~坚持理论联系实际~~的原则，科学系统地阐述了组织行为学的基本概念、基本原理和基本知识及基本技能，并适当地反映了本学科的新成果，以及我国实际运用的情况和资料，较好地体现了“无师自通”的自学考试的特点，对重点和难点阐述透彻，内容简明扼要，定义明确，逻辑清晰，图文并茂，文字通俗易懂。它完全符合自学考试大纲的要求。

行政管理专业《组织行为学教程》自学考试教材，是供个人自学、社会助学和国家考试使用的。无疑也适用于其他相同专业

方面的学习需要。现经审定同意予以出版发行。我们相信，随着高教自学考试教材的陆续出版，必将对我国高等教育事业的发展，保证自学考试的质量起到积极的促进作用。

编写高等教育自学考试教材是一种新的尝试，希望得到社会各方面的关怀和支持，使它在使用中不断提高和日臻完善。

全国高等教育自学考试指导委员会

1989年7月

目 录

第一篇 对象与方法

第一章 研究对象与学科性质	1
第一节 组织行为学的概念	1
第二节 理论框架与内容体系	3
第三节 组织行为学的性质与特点	9
第四节 研究和应用组织行为学的意义与作用	14
第二章 发展与理论源泉	18
第一节 发展概况和理论源泉	18
第二节 心理学应用的新成果	25
第三节 管理学的新发展	28
第四节 管理心理学的新发展	31
第五节 行为科学的新发展	35
第三章 研究方法	38
第一节 研究方法应遵循的原则	38
第二节 研究的基本过程	41
第三节 研究的主要方法	43
第四节 研究结果的统计分析	49

第二篇 个体心理与行为

第四章 知觉与行为	53
第一节 知觉的概念及其选择性	53
第二节 社会知觉	59
第三节 自我知觉与自我调节	64
第四节 管理者的知觉与管理方式	68

第五章 价值观、态度与行为	71
第一节 价值观的概念与分类	71
第二节 态度的概念与因素分析	76
第三节 态度改变理论和工作态度与工作绩效	82
第六章 个性差异与工作安排	89
第一节 个性的概念	89
第二节 气质差异与应用	91
第三节 能力差异与应用	95
第四节 性格差异与应用	100

第三篇 人际关系与群体行为

第七章 人际关系	105
第一节 人际关系的重要性	106
第二节 人际关系类型与人际需求及反应特点	108
第三节 影响人际关系的因素	111
第四节 改善人际关系的途径	113
第八章 信息沟通	117
第一节 信息沟通的过程和目的	117
第二节 信息沟通的种类	120
第三节 信息沟通的障碍及其改善	125
第四节 沟通中的相互作用分析	127
第九章 群体行为与绩效	134
第一节 群体特征及发展阶段	134
第二节 影响群体行为和绩效的因素	137
第三节 群体决策	145
第四节 群体在组织中的应用	148
第十章 群体冲突	152
第一节 冲突的性质	152
第二节 冲突的来源	154

第三节	减少冲突的策略	156
第四节	引起冲突的策略	160
第四篇 领导行为及其有效性		
第十一章	领导与领导素质理论	162
第一节	领导与领导者影响力	163
第二节	领导者的素质、合理结构和社会心理环境	169
第三节	X、Y 和超 Y 理论与领导	174
第十二章	领导行为理论	181
第一节	领导行为四分图模式	181
第二节	领导方格模式	182
第三节	PM 型领导模式	184
第四节	李克特的领导系统模式	187
第五节	勒温的领导作风理论	189
第十三章	领导权变理论	192
第一节	领导行为的连续带模式	192
第二节	菲德勒模式	193
第三节	通路-目标模式	195
第四节	领导参与模式	196
第五节	不成熟-成熟理论	198
第六节	领导生命周期理论	200
第十四章	领导决策	204
第一节	领导与决策	204
第二节	领导决策的原则	206
第三节	领导决策的客观依据	208
第四节	领导决策的程序	211
第五节	领导决策的民主化和科学化	213

第五篇 激励理论与应用

第十五章	激励与需要型激励理论及其应用	220
第一节	激励的概念、过程和激励理论分类	221
第二节	马斯洛的需要层次论和奥德弗的 ERG 理论	224
第三节	赫兹伯格的双因素理论及其应用	231
第四节	麦克利兰的成就需要理论及其意义	234
第十六章	过程型激励理论及其应用	242
第一节	期望理论及其应用	242
第二节	目标理论及其应用	247
第三节	强化理论及其应用	252
第十七章	公平理论和挫折理论及其应用	262
第一节	公平理论及其应用	262
第二节	挫折理论及其应用	269

第六篇 组织行为与管理

第十八章	组织理论与组织设计	279
第一节	组织与组织变量	279
第二节	组织理论	282
第三节	组织设计	293
第四节	组织结构	298
第十九章	工作设计	310
第一节	工作设计的概念与意义	310
第二节	工作设计的发展过程	312
第三节	工作设计的理论与方法	314
第四节	工作设计的实施原则	324
第二十章	事业生涯的设计与开发	328
第一节	事业生涯及其设计与开发的概念	328
第二节	研究事业生涯设计与开发的意义	331

第三节	事业生涯的选择	334
第四节	事业生涯的几个阶段	337
第五节	事业生涯设计与开发的问题	342
第二十一章	工作压力	348
第一节	压力性质与反应	348
第二节	压力来源	351
第三节	压力的后果	355
第四节	对待压力的方法和措施	359
第七篇 组织行为的合理化		
第二十二章	组织行为合理化的标准	363
第一节	组织结构的合理化	364
第二节	组织运行要素的有效性	367
第三节	组织气氛的和谐性	372
第二十三章	组织变革与对策	376
第一节	组织变革的基本动因	376
第二节	组织变革的基本模式	379
第三节	组织变革的基本对策	386
第二十四章	组织文化	394
第一节	组织文化的概念	394
第二节	组织文化的特点及功能	397
第三节	组织文化的建立与形式	399
第四节	组织文化的类型	402
第二十五章	绩效考核	409
第一节	绩效考核的基本原理	409
第二节	绩效考核技术	412
第三节	绩效考核心理	420
主要参考书目		425
后记		427

第一篇 对象与方法

组织行为学与别的学科一样，具有自己特定的研究对象和研究方法。本篇是导论篇，集中讨论组织行为学的研究对象与学科性质，组织行为学的发展与理论源泉，以及组织行为学的研究方法这三个问题。

第一章 研究对象与学科性质

学习目的和要求：

通过本章的学习，要了解组织行为学的概念，掌握组织行为学的理论框架和内容体系，懂得组织行为学的学科性质和特点，理解研究和应用组织行为学的意义与作用。

第一节 组织行为学的概念

组织行为学，是研究一定组织中人的心理和行为规律性的科学。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。

为了更准确地掌握上述组织行为学概念的精神实质，下面再明确四个要点。

1.组织行为学的研究对象，是人的心理和行为的规律性。正如罗伯特·维卡（Robert P.Vecchio）、富莱克林·斯克伯兹（Franklin D.Seburz）所说：“组织行为学是研究影响人的行为、态度、绩效的因素。”^①组织行为学既要研究人的行为规律，又要研究人的心理活动的规律，是把这两者作为一个统一体来研究的。因为心理支配行为，行为反映心理，两者是密不可分的。

2.组织行为学的研究范围，是一定组织中的人的心理与行为的规律性，行为科学与组织行为学虽然都是研究人的心理和行为规律的，但行为科学是研究一切人的心理和行为规律，而组织行为学只研究一定组织之中的人的心理和行为规律性。这种“组织”包括：企业、机关、学校、医院、军队等。研究组织中人的心理和行为规律性，又可分为：个体（即个人）的心理和行为规律，群体（即班组或科室或部门等）的心理和行为规律，以及整个组织（即工厂、机关、学校和医院等）的心理和行为规律。

3.组织行为学的研究方法是采用系统分析的方法，并综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学等学科的知识为手段。组织行为学不是孤立地而是系统地研究一个组织中的个体、群体和整个组织的心理和行为。从人体结构来看，个体人自成一个系统，影响一个人自身行为产生的原因，可能是思维系统、消化系统、血液循环系统或呼吸系统等。但是，把个体放在群体这个较大系统中来研究，个体就是群体的分系统，个体的行为还会受到群体这个较大系统的影响。很多群体构成一个组织，群体又是组织这个更大系统的一个分系统。每个组织又都处在社会环境这个更大的系统中，组织又是社会环境这个更大系统中的一个分系统了。因此，无论是群体还是组织，都存在更大系统对它的影响。所以，只有在系统分析方法的基础上综合运用上述各学科的

^①R.P.Vecchio、F.D.Seburz: *Organizational Behavior*, The Dyden Press, 1988,P.6.

知识，才能全面地说明行为产生的真正原因。

4.研究组织行为学的目的，是在掌握一定组织中人的心理和行为规律性的基础上，提高对人的行为的预测、引导和控制的能力，以便更有效地实现预期的组织目标。组织行为学研究一定组织中人的心理和行为的规律，不是为研究规律而研究规律，而是为了通过掌握规律性来提高对人的行为的预测和引导能力。特别是在对人的行为准确预测的基础上，采取相应的措施与办法来引导人的行为，变消极行为为积极行为，保持和发扬积极行为，从而提高工作绩效，圆满地实现组织的预期目标。古今中外所有的优秀的领导者、指挥员和企业家，他们之所以工作取得卓越的成效，其中很重要的原因之一，就是他们熟知人的心理和行为的规律，有较高的预测力，从而作出并实施了正确的战略与决策。

第二节 理论框架与内容体系

一、行为规律的理论模式

把组织中个体的人作为组织这个有机体的细胞来看，影响个体行为的因素有哪些，它们之间有什么样的关系，在这方面，心理学家和行为学家有不少论述和理论模式，现略举几种。

(一) 列温 (K.Lewin) 的“群体动力场理论”模式

列温认为，行为是个体和周围环境的函数。组织中的个体行为的不同反应主要取决两个方面的影响：一是作为行为反应的个人主观上的各种特征，二是个体所处的环境的各种特征。环境包括物质环境和社会环境，也包括个体所处的组织内部环境和组织的外部环境。其公式为：

$$B=f(P \cdot E)$$

公式中：B 表示个体的行为 (behavior)；

f 表示函数 (function)；

P 表示个体的各种特征 (personality)；

E 表示环境 (environment)。

此模式说明，人的行为是随他本人的主观因素（包括心理的和生理的因素）和他所处的客观环境（包括群体、领导、组织和社会）因素的变化而变化的。同一个体的人因所处环境不同而会有不同的行为反应。同样不同个体的人虽然处于相同的环境中，但由于他们各自的主观因素不同，所以也会做出不同的行为反应。

（二）麦克里格（D.McGregor）的“影响工作绩效的因果关系的理论”模式

麦克里格认为，任何一个组织中的个人（individual）的工作绩效（performance）是两类因素的函数：一类是个人本身的特性，一类是他所处的客观环境的因素。公式为：

$$P = f(I_{a,b,c,d}, E_{m,n,o,p})$$

公式中：P 表示个人工作绩效；

f 表示函数；

$I_{a,b,c,d}$ 表示个人主观特征，包括：知识、技能、动机和态度等；

$E_{m,n,o,p}$ 表示环境特征。包括：工作性质、根据绩效高低所给予的奖酬、所在群体和有关领导以及社会环境等。

我们知道，工作绩效是个人行为表现的结果。上述模式表明，要提高组织中个人工作绩效，就必须掌握工作者个人的各种特点，并采取相应的环境措施才行。

（三）莫立斯（C.Morris）的影响个人行为的“四因素论”

莫立斯认为，人的行为经常受到体质因素、符号因素、物质环境因素和社群环境这四种因素的影响和控制，而这四种因素又彼此相互影响，并分别或共同地影响和支配着人的行为。如图 1-1 所示。

所谓“符号因素”，是指人的生活所离不开的语言、文字和思想，人的价值观念和认识也是由某种符号传递的。所以莫立斯认

为符号的作用影响着人的行为。

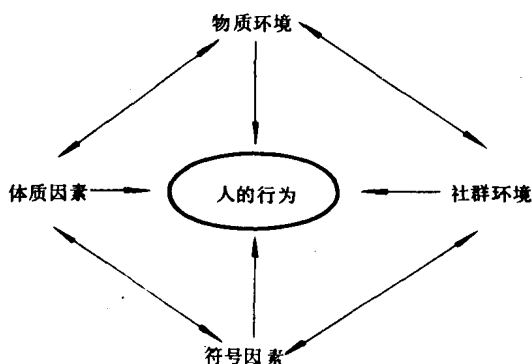


图 1-1

(四) 爱索斯 (A.G.Athos) 与科费 (R.E.Coffey) 的“行为背景因素”论 (background factors)

他们认为，一个组织中的个人行为受其个人的背景、组织外部环境和组织内部环境的影响。个人背景主要指：所受教育、家庭和社会背景、情感、道德、职业、习惯、技能、态度等。组织的外部环境包括：经济、社会、文化、政治、法律、地理等外在条件因素，以及产权所有者、竞争者、顾客、供应商和各级国家政府和群众团体因素。组织内部环境因素包括：组织中的主管领导者、组织目标、技术、规模、规章制度、组织历史等。

(五) 在博采上述各家之说所长的基础上，我们提出一个影响组织中个人行为的因素分析体系表，如图 1-2 所示。

从图可知，组织行为学实际是在个人、群体、组织和社会环境相互影响中，着重研究个人与组织内部的环境因素（也就是如何设计组织的内部环境条件），以符合职工本身的动机、价值观、气质、能力、性格等的需要，使组织内部环境与职工个人最佳配合，从而取得最好的工作绩效，以满足个人、组织和社会的需要。

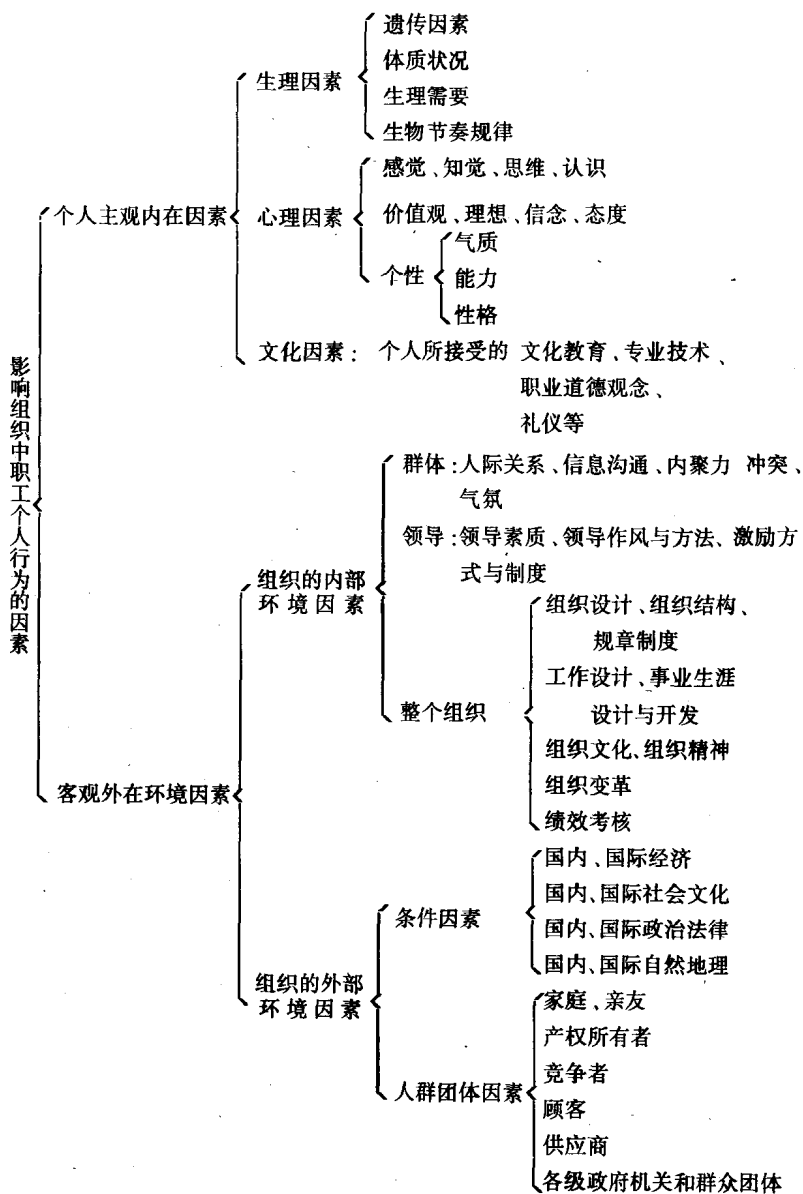


图 1-2 影响组织中个人行为因素分析

二、理论框架

从以上对组织行为学概念和行为规律理论模式的分析中，我们还可以清楚地看到，组织行为学在自身发展过程中，逐步形成了自己特有的研究心理和行为规律的理论框架。它正是在不断完善这个理论框架的过程中前进的。这个理论框架如图 1-3 所示。

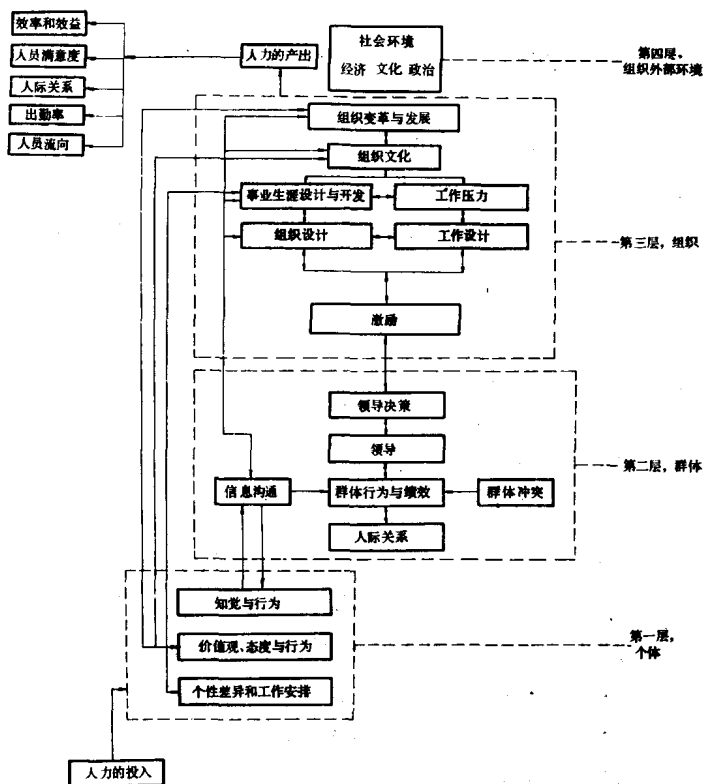


图 1-3 组织行为学的理论框架图

从图 1-2 中可以看到，个体的行为要受到主客观两大类因素的影响，即个人主观内在各种个体特征的影响，以及个体所处的