

21世纪高等院校管理学主干课程

丛书主编：王方华

# 组 织行为学

主编：陈力华 邱 羚

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ORGANIZATIONAL B



清华大学出版社

21世纪  
高等院校管理学主干课程

丛书主编：王方华

主编：  
陈力华  
邱羚

# 组 织行为学

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

清华大学出版社  
北 京

## 内 容 简 介

企业面临越来越剧烈的市场竞争和挑战。要使企业战胜竞争对手,不断发展壮大,单单靠雄心壮志是不够的,还需要相应的科学知识和基本技能。掌握组织行为学方面的知识和技能是企业家必备的条件。

本书以组织行为学的权威理论为基础,从企业组织的视角,阐述了当代组织行为学的主要研究成果与具体操作方法。本书共12章,内容涉及组织行为学概述、组织行为学的研究方法、未来组织的趋势、管理心理学、个体行为分析、个体差异与职业匹配、群体行为分析与管理、激励理论及应用、领导行为分析与管理、组织结构、组织文化、组织变革、组织发展与管理等,并且对知识经济发展带给组织行为学的推动作用进行了分析和探讨。

本书主要作为高等院校管理学各专业本科生的教科书,以理工院校管理专业的学生为主要对象。同时也可供各类教学人员和研究人员参考,供一切管理者自学参考使用,或者作为企业员工培训的教材。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

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。

本书防伪标签采用特殊防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

### 图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/陈力华,邱羚主编. —北京:清华大学出版社,2005.9

(21世纪高等院校管理学主干课程)

ISBN 7-302-11767-5

I. 组… II. ①陈… ②邱… 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(2005)第102338号

出版者:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦  
http://www.tup.com.cn 邮 编:100084  
社总机:010-62770175 客户服务:010-62776969

组稿编辑:刘志彬

文稿编辑:陆滢晨

印刷者:北京密云胶印厂

装订者:北京市密云县京文制本装订厂

发行者:新华书店总店北京发行所

开 本:185×260 印张:25 插页:1 字数:609千字

版 次:2005年9月第1版 2005年9月第1次印刷

书 号:ISBN 7-302-11767-5/F·1322

印 数:1~4000

定 价:37.50元



## 编 委 会

丛书主编：王方华

副 主 编：汪 泓 顾宝炎

委 员：陈力华 陈心德 陈玉菁

葛玉辉 邬适融 赵洪进

冬去春来,一转眼间,伴随我国实行改革开放从西方发达国家引入现代企业管理理论已经有 25 年了。25 年来,从引进、消化、吸收到创新、发展,我们走了一条“洋为中用,融合提炼”的道路,许多先进的管理理论,在逐步引进、消化的过程中与中国企业本土的管理经验相结合,创造出许多具有中国特色的管理学的理论和方法。这些理论和方法,不仅为中国的管理学界所接受,为众多的中国企业所应用,还随着中国企业走出国门,走向世界,而为世界各国所瞩目、所应用。中国企业管理的工作者与研究者从理论和实践两个方面都对世界管理学的发展作出了重要的贡献。总结他们的经验,提炼具有中国特色的创新的管理理论,在面临经济全球化的今天显得很有必要。尤其是,把这些理论和方法吸收到大学的经济管理教材中去更为迫切和重要。这是我们组织编写本套丛书的主要动因,也是最直接的推动力。

在组织这套丛书的时候,我们是循着这样的思路设计编写指导思想的:

首先,我们确定了丛书的读者对象为高等院校尤其是理工院校经济与管理专业的本科生以及非管理专业但选修管理作为第二学位的本科生,还有与他们有相近经历的理工科出身的企业管理者。

“定位”对于一切工作很重要,它是取得成功的重要因素。作为大学教师,应懂得因材施教这个道理,知道不同的对象要用不同的方法来开展教学活动。但是以往编写的教材,往往把读者笼统地看成一个无差异的群体,结果教学常常是事倍功半,难以取得预期的效果。这套丛书把读者定位作为一个很重要的写作前提,力求在因材施教上作一番努力。

我们感到,理工院校学生一般都有较扎实的理工基础,长于逻辑思维,并有较强的信息技术的知识和能力。所以在本书写作过程中我们力求突出主题,讲清概念,并尽量应用现代数理工具解决管理的实际问题。如应用计算机语言解决许多管理中的算法问题,既直观又简便,避免了许多传统、烦琐的计算,使学生学以致用,进而喜欢使用,用得其所。

其次,丛书突出了经济全球化下企业管理的基本特征。众所周知,我国加入世界贸易组织后,中国经济已经融入了世界经济,实际上我国的各类企业都自觉不自觉地参与了全球的商业竞争。作为新形势下的企业管理人员必须具



备国际竞争的能力。同样,用于新一代企业管理人才教学与培训的教材,也必须突出全球化的管理要求。我们深知,现在培养的学生在学成毕业后,大多都要成为企业业务骨干,他们要担负起中国企业走向世界、参与世界竞争的责任。他们在激烈的市场竞争中,将充分应用大学学到的知识,敢于竞争,善于竞争,并在竞争中脱颖而出,成为新一代企业家。这套丛书力求用最新的管理理论,用全球化的经营理念,用国际化战略设计解决企业在发展中急需解决的各类问题,因此适应全球化竞争是丛书写作的重点,是力求全面反映的重要方面。

第三,丛书要体现信息化时代的各种需求。在信息化时代,知识爆炸、信息泛滥,各种新事物层出不穷,作为反映企业管理实践的管理科学也日益受到来自各方面的挑战。许多原理不断得到新的修正,许多概念变得更加简洁明了。为了适应这种变化,我们采取了三条措施,形成了丛书的三个特色。一是,我们在每章的开头部分都列出了关键词和相关的网址,这主要是便于学生利用关键词到这些网站上去查阅最新的资料,这样做不仅便于学生查阅自己感兴趣的资料,同时也扩大了教材的内容,这些网站成为书的一个组成部分,使教材的内容随着信息化平台的不断扩大而获得了无限的增量。二是,我们在部分章节中,突出了计算机软件语言的功能,帮助学生运用新的信息技术去解决管理中的数量化的问题。三是,在书中列出了不少专论、标杆文章、案例分析等与教材的主要内容相配套的辅助读物,这样做扩大了学习的信息量,为教师提高教学质量提供了帮助和增加了手段,教师在教学中随时可以运用信息技术从各方面获取新的资料,及时加以调整,这样便可以在教材的主要内容和基本原理不发生大的改动的同时,通过专论和标杆文章的更新而使教学内容更加丰富,以跟上时代发展的步伐。

本丛书由上海交通大学安泰管理学院院长、博士生导师王方华教授任主编,由上海工程技术大学校长汪泓教授与上海理工大学商学院院长顾宝炎教授为副主编,参与丛书编写的有上海交通大学、上海理工大学、上海工程技术大学和上海应用技术学院二十多位长期从事理工科院校管理专业教学的教师,丛书的写作是在这四所学校老师共同努力下完成的,形成了理工科管理教学的特色,突出经济全球化需要的特点,反映信息技术革命的特征。我们希望这套丛书的出版能填补管理专业教材中的一些空白,能受到相关学校老师与同学的重视,为中国企业管理学科的发展发挥一点作用,作出应有的贡献。

本书的写作与出版得到了上述四所学校领导与教师的鼎力相助,得到了清华大学出版社的高度重视和帮助,在此一并表示感谢。

王方华

2005年5月于上海交通大学安泰楼

我们正处在一个重视团队精神、群体动力和知识管理的时代。有学者指出,能够造就企业持续和提升、形成难以被别人模仿的核心竞争能力主要来源于企业的组织能力,并把它喻为一个组织无法复制的、独特的 DNA。而造就组织能力的核心要素,即是组织中的人——包括领导者和员工。管理的核心问题是人的管理,在管理学的学科群中,对如何管理人的研究历来居于基础地位。我们迫切需要对人的个性、心理、价值观等特征有系统和全面的认识,因为这些因素已经渗透到工作和组织的各个方面。

在研究人的管理问题的各种学科中,组织行为学具有独特的地位。它以培养、提高人在组织环境中的管理能力为出发点,强调以人为中心的现代管理方法,研究个体行为、群体行为和组织过程及发展,激励理论对人的行为的作用,群体对个体行为的影响,人际关系的协调,领导与领导者的行为及组织发展和变革等问题,并将研究理论与企业组织的投入、产出、效益分析结合起来,为提高企业经营水平服务。正因为如此,它对于企业管理非常重要,是其他相关学科所不能替代的。

本书既对组织行为学的传统理论进行了系统的阐述,又赋予传统理论以富有新意的描述和新的视角。它充分结合了知识经济和全球化经济的发展现状,同时根植于中国本土文化和环境特点之中。为给读者提供更多更丰富的资讯服务,本书还提供了一些背景资料和阅读材料。同时每章都提供了相应的互联网网址,力图拓宽读者的阅读视野和资料来源。

本书在详细论述并分析工作组织中个体、群体行为模式及相互影响的基础上,穿插了生动有趣、短小精悍的案例、引例和心理自测题,引导和启发读者了解自我,了解自己在组织中的行为表现和规律,让读者在轻松的氛围中掌握知识、完善自我、认识外部环境。当您翻开本书时,一段轻松而有趣的益智之旅就开始启程了……

本书汇集了作者近年来在教学工作和企业咨询工作中对该学科有关问题的深入思考和经验的总结,在编写过程中,也参阅了大量的中外文献资料,在此,对这些可敬的同仁们一一表示感谢,并致以良好的祝愿。在本书的编写过

程中,得到了上海工程技术大学校长汪泓教授、管理学院院务委员会主任陆新葵教授的大力支持和指导。我们的学生李琳、韩若萍、刘婷、钮瑞珠为本书的校对倾注了大量心血,谨此表示深深的谢意!

当然,由于时间仓促,加之编者水平所限,本书难免有疏漏和不周之处,敬请读者提出宝贵意见。

陈力华 邱 羚

2005年5月于上海工程技术大学

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 总序 .....                   | III |
| 前言 .....                   | V   |
| 第 1 章 组织行为学概述 .....        | 1   |
| 1.1 组织行为学的概念和特点 .....      | 2   |
| 1.2 组织行为学与相关学科 .....       | 5   |
| 1.3 组织行为学的产生和发展 .....      | 7   |
| 1.4 组织行为学的研究对象和研究内容 .....  | 15  |
| 1.5 组织行为学的研究方法 .....       | 16  |
| 1.6 21 世纪组织和管理所面临的挑战 ..... | 20  |
| 本章小结 .....                 | 25  |
| 复习与思考题 .....               | 26  |
| 第 2 章 管理心理学概述 .....        | 27  |
| 2.1 管理心理学的起源与发展 .....      | 27  |
| 2.2 个体心理学 .....            | 41  |
| 2.3 团体心理学 .....            | 47  |
| 2.4 企业心理咨询 .....           | 51  |
| 本章小结 .....                 | 56  |
| 复习与思考题 .....               | 56  |
| 附录 .....                   | 56  |
| 第 3 章 个体行为分析与管理 .....      | 62  |
| 3.1 个体行为分析 .....           | 62  |
| 3.2 个体差异与职业匹配 .....        | 117 |
| 本章小结 .....                 | 123 |
| 复习与思考题 .....               | 123 |



|                      |     |
|----------------------|-----|
| <b>第4章 群体行为分析与管理</b> | 124 |
| 4.1 群体概述             | 124 |
| 4.2 群体行为的分析          | 130 |
| 4.3 群体行为的管理          | 140 |
| 本章小结                 | 157 |
| 复习与思考题               | 157 |
| <b>第5章 团队管理</b>      | 158 |
| 5.1 团队概述             | 159 |
| 5.2 团队形成的原因          | 163 |
| 5.3 团队的建设和管理         | 165 |
| 5.4 高绩效团队            | 173 |
| 本章小结                 | 180 |
| 复习与思考题               | 180 |
| 案例分析                 | 180 |
| 经验练习                 | 181 |
| <b>第6章 激励理论及应用</b>   | 184 |
| 6.1 激励理论概述           | 184 |
| 6.2 早期的激励理论          | 186 |
| 6.3 现代激励理论           | 191 |
| 6.4 常用的激励方法          | 207 |
| 6.5 激励系统             | 209 |
| 本章小结                 | 217 |
| 复习与思考题               | 217 |
| <b>第7章 领导行为分析与管理</b> | 218 |
| 7.1 领导与领导行为          | 219 |
| 7.2 领导理论             | 229 |
| 7.3 领导的决策行为          | 253 |
| 本章小结                 | 265 |
| 复习与思考题               | 266 |
| 案例分析一                | 266 |
| 案例分析二                | 267 |
| <b>第8章 组织结构与管理</b>   | 270 |
| 8.1 组织特性             | 271 |
| 8.2 组织理论             | 274 |



|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 8.3 组织结构的设计 .....            | 282 |
| 本章小结 .....                   | 305 |
| 复习与思考题 .....                 | 306 |
| <b>第9章 组织文化与管理</b> .....     | 307 |
| 9.1 组织文化概述 .....             | 308 |
| 9.2 组织文化理论形成及发展 .....        | 315 |
| 9.3 组织文化管理 .....             | 319 |
| 本章小结 .....                   | 330 |
| 复习与思考题 .....                 | 331 |
| <b>第10章 组织变革与管理</b> .....    | 332 |
| 10.1 组织变革 .....              | 333 |
| 10.2 组织变革的原因 .....           | 335 |
| 10.3 组织变革的类型 .....           | 337 |
| 10.4 组织变革的实施 .....           | 339 |
| 10.5 组织变革的压力 .....           | 347 |
| 10.6 组织变革的阻力与克服方法 .....      | 349 |
| 本章小结 .....                   | 353 |
| 复习与思考题 .....                 | 353 |
| 案例分析 .....                   | 353 |
| <b>第11章 组织发展与管理</b> .....    | 357 |
| 11.1 组织发展概述 .....            | 358 |
| 11.2 组织发展的技术方法 .....         | 361 |
| 11.3 构建学习型组织 .....           | 367 |
| 本章小结 .....                   | 371 |
| 复习与思考题 .....                 | 371 |
| <b>第12章 知识经济与组织行为学</b> ..... | 372 |
| 12.1 知识经济概述 .....            | 372 |
| 12.2 知识经济中的组织智力资本 .....      | 378 |
| 12.3 智力资本对组织行为学的影响 .....     | 382 |
| 本章小结 .....                   | 388 |
| 复习与思考题 .....                 | 388 |
| <b>参考文献</b> .....            | 389 |



|                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| 组织行为学(organizational behavior) | 个体(individual)               |
| 群体(group)                      | 组织(organization)             |
| 环境(environment)                | 科学管理(scientific management)  |
| 霍桑实验(Hawthorne Studies)        | 案例研究(case study)             |
| 实地考察(field survey)             | 实验室实验(laboratory experiment) |
| 现场实验(field experiment)         | 挑战(challenge)                |



### 互联网资料

<http://www.myxiaoyuan.com>  
<http://jingguan.china-pub.com>  
<http://www.hryellowpage.com>

组织行为学是一门新兴学科,其内涵和外延都处在不断的发展变化中。美国学者威廉·迪尔认为:“组织行为学是一门应用社会学,研究工作组织中个人、团体和组织的行为问题。”另一位美国学者安德鲁·J. 杜布林(A. J. Dubrin)在他的著作《组织行为学原理》中写道:“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、整个组织及其外部环境相互作用所形成的行为作研究对象的一门科学。”加拿大学者乔·凯利(Jee Kelly)认为:“组织行为学的定义是对组织的性质进行系统的研究:组织是怎样产生、成长和发展的,它怎样对各个成员、对组成这些组织的群体、对其他组织,以及更大些的机构发生作用。”

这些看法概括地反映了组织行为学研究的本质内容。科学研究的目的是揭示客观现象背后的原因,即行为规律性。组织行为学就是研究组织中人的心理和行为规律,以便管理者预测、引导和控制人的行为,从而实现组织目标的一

门科学。组织行为学采用系统的研究,有助于管理者改善单纯根据知觉预测人的行为的弊端,通过探讨个体、群体和结构对组织内部行为的影响,改进生产率,降低缺勤率,减少流动率,提高员工的满意度,从而使组织的运作更有效率。

#### 引例

许多观察家将位于加利福尼亚圣何塞(San Jose, California)的网络系统制造商思科系统公司(Cisco Systems Inc.)视为 21 世纪组织的典范。该公司是高度以顾客为关注焦点、对顾客迅速做出反应、敏捷地运用技术的一家公司。他们基于网络的结构体系将决策下放到了组织的最底层,而且能够不断地追踪顾客满意度的情况。思科公司与其供应商之间也建立起了密切的联系,并且建立了一个制造商网络,由他们来装运各种产品,而思科公司甚至不用接触到装运产品的包装箱。首席执行官约翰·T. 钱伯斯(John T. Chambers)甚至都没有一个保留给自己的专用停车位:这就是地位平等的一种象征。钱伯斯每个月都会招待生日早点,每个季度与所有的员工会面,就公司的状况进行讨论。由于高技术公司受到经济挫折的刺激,思科公司制定了一项战略,将注意力集中于光纤网络和无线网络等新兴市场上。思科公司及其管理层是一个很好的范例。

## 1.1 组织行为学的概念和特点

### 1.1.1 组织行为学的概念

#### 1. 什么是组织

##### (1) 组织定义

组织是由一些功能相关的群体组成的、有共同明确目标的人群集合体。工厂、商店、社会团体、学校、医院、军队等都是组织。我们在本书中主要讨论企业组织。

企业组织,简称企业,是指通过生产、流通商品或提供服务,以获取利润为主要目标的组织。企业另一个重要目标是为人类社会做贡献。在一个组织中,相对静态的组织结构与动态的组织活动过程结合在一起,为实现组织目标而有效地运作。

##### (2) 组织中的构成要素

现代组织中必备四大要素:财、物、信息和人。组织的各项活动往往是在一定的时间与空间内,四大要素进行配合的过程。

① 财,又称资金。由于利润一般以货币作为衡量指标,而获取利润又是企业的主要目标,所以财是企业中占据重要地位的要素,是推动各项活动的重要动力。

② 物,又称物资。主要指土地、厂房、商场、机器、设备、原材料等等。在一般情况下,物和财根据市场供需情况可以互换。

③ 信息,又称资讯。虽然信息一直参与组织的各项活动,但在以前,信息的作用较少被人所重视。随着科学技术的进步,人类社会的发展,信息在企业中的作用越来越大。

④ 人,又称人力资源。是四大要素中最主要的要素。其他三种要素可以相互替代、转换,也可能降低一些人的作用,但不可能完全取代人的作用;反之,在许多情况下,人可以替代、转换其他要素。严格来说,所有的财、物、信息都是人创造出来的。

#### 2. 组织行为及活动

行为最原始的含义是指生命有机体的运动和活动。从组织的意义上讨论行为的含义,

是把组织也看成是一个动态的、富有生命力的有机体。所以组织行为的定义可以描述为：在组织内部，个人和群体所产生的行为，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。

由于组织活动的复杂性，所以对组织行为进行分析和研究时，就必须分层次进行。一般可分为四个层次。

第一个层次是组织中的个体。个体是组织最基本的构成要素，也是组织行为最直接的影响者，所以研究个体行为对促进组织行为的有效性起着极为重要的作用。对个体的研究主要是通过对个体个性、需要、动机和激励等内容，来说明组织中个体行为产生的原因以及绩效取得的途径，并对影响行为的其他因素，如价值观、知觉、态度等也进行研究，从而对人的行为做出更客观、全面、准确的评价，以便更有效地发挥个体在组织中的作用。

第二个层次是群体。组织中个体的活动是通过群体实现的，群体是组织实现目标的基本单位，也是个体体现价值、完成任务的基本形式，所以对群体的研究是组织行为研究的更高层次的内容。对群体的研究主要是从群体产生的原因、群体的特性、群体的互动、群体的内聚力、群体的冲突、群体的发展、群体中的角色问题、非正式群体的管理等方面进行，从而更全面地掌握群体行为的规律性，从而达到有效管理群体的目的。

第三个层次是组织。组织行为是否有效，不仅取决于组织中的个体和群体，而且也取决于组织自身的因素。如组织结构的设计、组织的变革、组织的沟通、组织的信息交流、组织与环境的适应性、组织的学习、组织的文化等都会影响组织行为的有效性，所以对组织自身的研究也是组织行为研究的重要内容。

第四层是组织的外部环境（包括物质环境和社会环境）。任何个人、群体和组织都是处在组织外部的环境中，他们是社会环境的成员。他们的行为均要受到外部环境的影响。为了要真正掌握组织中人的行为规律，还必须研究组织与环境的相互关系。

上述四个层次不是互相排斥的，而是互相补充的。因此，只有把这四个层次结合起来，协调地加以研究，才能真正掌握组织中人的行为规律，全面提高组织的效率，提高组织的管理水平。

### 3. 组织行为学的概念

组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律，从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织目标的一门学科。

这一概念包括以下含义：

（1）组织行为学研究的对象是人的行为的规律性，但不是研究人的一般行为规律，而是集中研究在各种工作组织中的人的行为规律。所谓组织主要是指工商企业、政府机关、学校、部队、医院等。

（2）组织行为学是综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学等一切与人的行为有关的学科知识和研究成果，来研究一定组织中人的行为规律的。这些学科为组织行为学的产生和发展提供了理论依据。如图 1.1 所示。

（3）组织行为学不是孤立地，而是系统地研究一个组织中人的行为规律的。用系统的观点考察组织，就是把组织看成是一个开放的社会—技术系统，从系统的整体出发，研究组织的运行和发展。任何一个组织从功能上，又可分为目标价值子系统、组织结构子系统、心

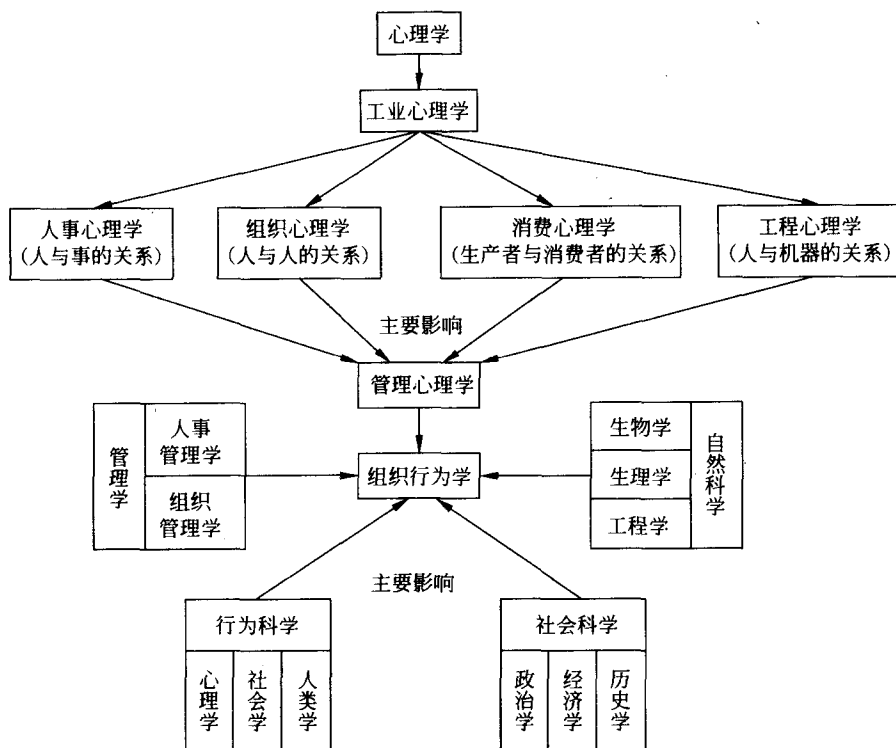


图 1.1 组织行为学的由来

理社会子系统、技术子系统、管理子系统五个分系统；从层次上分，这个系统又是由许多群体组成的，在群体内又包含着若干个体。在一个组织中，各子系统相互联系、相互影响，构成组织的整合系统。

(4) 研究组织行为学的目的，不仅是要掌握组织中人的行为规律，还要在对组织中人的行为规律认识的基础上，准确地预测人的行为发展趋势，并采取相应的措施来引导人的行为，控制人的行为，变消极行为为积极行为，使积极行为保持下去，从而提高组织的工作绩效，可靠地实现组织的预期目标。

## 1.1.2 组织行为学的特点

### 1. 边缘性、综合性

组织行为学是一门多学科、多层次、相互交叉和渗透的边缘性、综合性学科。

(1) 多学科交叉性。组织行为学综合应用管理学、心理学、社会学、人类学、政治学、生物学、伦理学等学科的知识，在组织管理工作的实践中，来解释组织中人的行为。在上述诸学科交叉的边缘上，组合成组织行为学。所谓交叉性学科，就是在两种或多种原有学科的互相交叉重叠中生长起来的新学科。它既有原有多种学科的特点，又有原有学科所不具备的新特点，管理学、心理学、社会学、人类学、政治学等结合而产生了组织行为学。

(2) 多层次性。组织行为学不但具有多学科交叉性，而且还具有多层次性。这种多层次性主要表现为，它是一门综合研究组织中个体、群体和整个组织的行为的发展规律以及

它们与社会环境的关系的知识系统。

## 2. 两重性

组织行为学又是一门具有两重性的学科。它既具有与组织中人的行为生物性特征相联系的、反映人的行为一般规律的属性,即自然属性,又具有反映人的社会活动规律的社会属性,即阶级性。这种两重性来自于三个方面:

一是来自多学科性。组织行为学的研究应用普通心理学、生物学、生理学等不具有阶级性的自然科学;又应用社会学、社会心理学、政治学等具有明显阶级性的社会科学。组织行为学正是在这些自然科学和社会科学互相交叉渗透的基础上发展起来的,在性质上,也就反应了这些学科的特性。

二是来自组织行为学的研究对象“人”本身的两重性。组织中的人既是生物性的人,又是社会性的人(主要还是社会性的人),既是生产力要素之一,又是生产关系的主体。从生物性特征上看,组织行为学研究的人具有自然属性;而不同社会制度下生产关系的性质不同,致使组织行为学所研究的人又具有社会性(阶级性)的一面。正如马克思所说:人是一切社会关系的总和。

三是来自管理的两重性。从某种意义上说,组织行为学就是一种以人为中心的管理学。一方面,管理作为对人们共同劳动的协调和指挥,是属于管理的自然属性,反映了社会化大生产的共同规律,是人类生产实践中所形成的、共同的文明成果。这种管理的属性,不受社会制度的制约,不管是资本主义社会,还是社会主义社会,都需要通过协调和指挥来管理社会化的大生产活动。另一方面,管理又是一种监督劳动。这种监督劳动是一种社会属性的职能,它反映了一定社会生产方式下生产关系的要求,不同的社会制度,管理的社会属性是不一样的。在阶级社会中,管理是统治阶级意志的反映,是具有明显的阶级性的。在资本主义制度下,正如列宁所揭示的那样,资本家所关心的是怎样为掠夺而管理,怎样借管理来掠夺。在社会主义制度下,因为人民当家做了主人,所以管理是为民富国强,借管理来富民强国。这种管理的两重性,也就决定了专门研究管理领域内人的行为规律的组织行为也具有两重性。

## 3. 实用性

组织行为学相对于心理学、社会学、人类学等学科来说,它是属于应用性科学。而心理学、社会学、人类学是属于理论性科学。这些学科是组织行为学的理论基础。在研究和掌握了组织中人的规律性后,还要进一步研究评价和分析人的行为的方法,掌握保持积极行为、改变消极行为的技术,目的是紧密联系组织管理者的工作实际,提高他们的工作能力,改善组织的工作绩效,因此说,它是一门实用性的科学。

# 1.2 组织行为学与相关学科

## 1. 对组织行为学有贡献的学科

有很多学科对组织行为学作出了贡献。首先是管理学自身,如组织行为学家一般都把霍桑实验作为对本学科有开创意义的研究。另外,管理学中称为行为学派的许多研究,如领导理论、需求理论、激励理论等都是目前组织行为理论中的重要组成部分。而组织行为学是

一门边缘学科,除管理学本身以外,还有许多学科作出了重要贡献,见图 1.2。

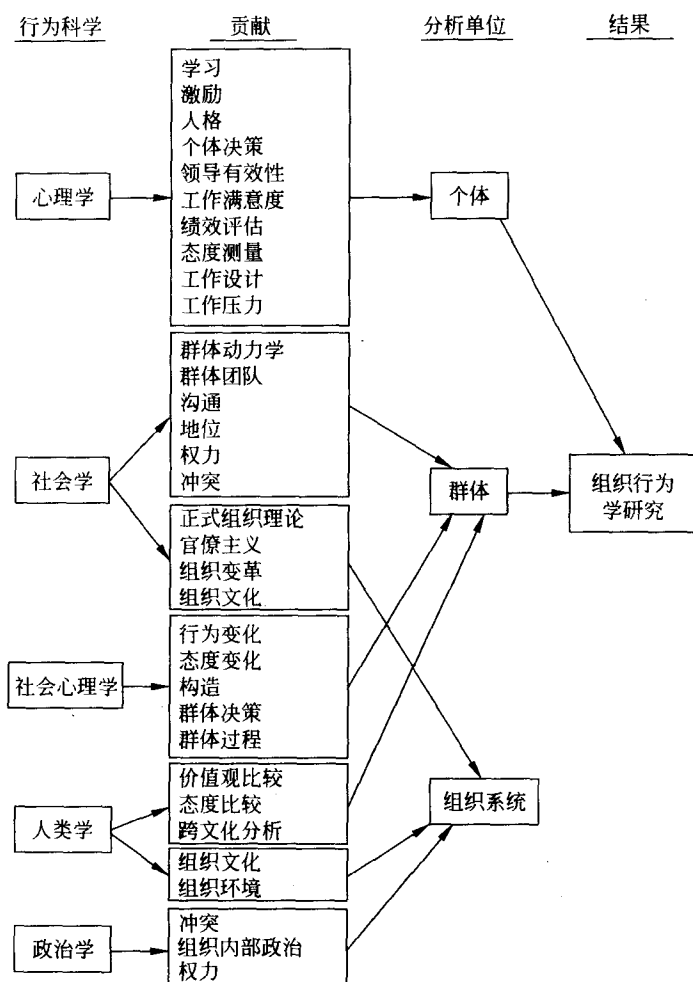


图 1.2 相关学科对组织行为学的贡献

组织行为学虽然应用了大量相关学科的概念、原理和方法,但作为管理学中的分学科,与这些相关学科的研究目标是有差异的。例如,组织行为学的个体行为研究主要建立在心理学(包括社会心理学)的理论之上,但是,两者研究的目的有明显的不同。心理学更多考虑的是心理健康,为医学提供理论上的根据,即使像弗洛伊德的心理分析这么深奥的理论,也被其本人首先应用于心理治疗。但在组织行为学中,心理健康并非是关注的重点,心理学研究的成果被用来帮助组织行为学家们和管理者们来“描述、理解、预测最后达到控制(管理)”组织中个体行为的目的。所有被纳入组织行为学的其他学科的知识,在这里也都是为了同一个目的。组织行为学是“结果导向”的,其结果是组织的有效性。

## 2. 组织行为学与人力资源管理学

在管理学科内部,与组织行为学关系最为密切的学科是人力资源管理学。两门学科都是以组织中人的行为为管理对象的,都是致力于提高组织的有效性的。一般来说,组织行为