

21 21世纪全国高等院校财经管理类规划教材

组织行为学

ZUZHIXINGWEIXUE

杨杰 编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21 世纪全国高等院校财经管理类规划教材

组 织 行 为 学

杨 杰 编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书系统地阐述了组织行为学的基本原理,分析和研究了各级社会组织成员的心理、行为活动现象及其规律。本书主要内容有个性差异与管理、情绪情感与调节、激励理论及其应用、挫折与管理、组织群体动力机制、领导行为与管理、组织设计与变革发展。本书在体系与内容设计中,紧密围绕高职高专人才培养目标及教学模式改革的发展方向,吸收和融入了富有中国特色的管理思想和管理实践,增加了相应的案例和阅读资料,并附有习题及实训内容,符合高职高专院校教师教学活动和学生自学的需要。

本书适合高职高专院校、成人教育高等专科学校和大学本科二级职业学院经济管理专业及相关专业学生使用,也可作为企事业单位管理人才的培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/杨杰编著. —北京:北京大学出版社, 2008.7
(21世纪全国高等院校财经管理类规划教材)
ISBN 978-7-301-12282-2

I. 组… II. 杨… III. 组织行为学 IV. C936
中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第080643号

书 名: 组织行为学

著作责任者: 杨杰 编著

责任编辑: 郭芳 成森

标准书号: ISBN 978-7-301-12282-2/F·1628

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765126 出版部 62754962

网 址: <http://www.pup.cn>

电子信箱: xxjs@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京宏伟双华印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

787毫米×980毫米 16开本 20.5印张 447千字

2008年7月第1版 2008年7月第1次印刷

定 价: 34.00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; 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

前 言

随着市场经济的发展和我国“入世”后所面临的新的要求，越来越多的人认识到组织行为学的价值，越来越多的组织树立了管理必须以人为中心，员工是组织最宝贵的财富和资源，必须充分调动和依靠他们的主动性和创造性的思想。在全国各高职高专院校中，组织行为学已被列为工商管理专业的必修课程。同时，又作为一门选修课程，在各专业开设，以提高学生认识社会、适应社会的心理、行为素质。本书就是为了适应这一形势和要求而编写的。

本书在编写过程中，充分考虑到高职高专院校的层次水平，本着知识体系适度与够用的原则，特别注重对学生实践技能的培养与训练。本书体现了以下4个方面的特色。

(1) 把握目标，适用性强。在知识体系及内容设计中，紧密围绕高职高专人才培养目标和教学模式改革的发展方向，针对高等职业教育组织行为学的教学需要编写而成。

(2) 注重调研、产学结合。教材从体系设计到知识锤炼，都是在充分对相关行业、企业进行大量调查研究的基础上完成的。听取并吸纳了行业、企业管理专家的建议，按照工学结合对管理人才的素质培养与要求设计了相应的内容。

(3) 重点突出，难点适度。本书从高职高专院校人才培养对知识的层次要求入手，本着够用与适度的原则，努力做到知识量适中，深浅适度。

(4) 注重实训，提高技能。实训是高职高专院校教学活动中不可缺少的重要环节。本书根据管理人才培养的要求，在相关章节附有“实训练习”和“案例分析”的内容。从而，强化教学过程中的互动效果，培养学生运用所学知识分析、解决实际问题的能力。

在多年组织行为学教学和实践的基础上，经过较长时间的酝酿和认真的探讨研究，结合近年来笔者从事企事业组织心理分析与调查活动的经验，形成了《组织行为学》教材。

本书适合高职高专院校、成人教育高等专科学校和大学本科职业学院经济管理专业及相关专业学生使用，也可作为企事业单位管理人才的培训教材。

《中庸》曰：“诚者，天之道也；诚之者，人之道也”。我想，生活中有一个我们不应该缺少的词，有一种诚恳、友善的表达，这就是“感谢”。人应常怀感恩之心，感激之情和感谢之意。在此，我衷心感谢北京大学出版社的鼎力支持；衷心感谢郭芳、成淼编辑为本书的精心设计、提炼所付出的辛勤劳动；衷心感谢我的爱人臧凤艳老师对本书相关资料的收集、文字录用以及修改、润色所付出的艰辛努力。在本书编写过程中，借鉴了目前国内外

组织行为学的相关资料，在此谨向各位作者同仁及出版单位深表谢意。

由于笔者水平所限，书中不妥之处在所难免，诚请各位同仁及读者赐教指正。

编者

2008年3月

言 前

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。在编选过程中，我们广泛征求了有关专家、学者的意见和建议，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。在编选过程中，我们广泛征求了有关专家、学者的意见和建议，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

本组编选时，力求做到全面、客观、公正、准确，力求做到“人无我有，人有我优，人优我新”。

目 录

第1章 组织行为学概论	1
1.1 组织行为学的研究对象	1
1.1.1 组织行为学的概念	1
1.1.2 组织行为学的学科特点	2
1.1.3 组织行为学的研究对象	3
1.1.4 组织行为学的研究内容与任务	4
1.2 组织行为学的理论基础	6
1.2.1 心理学的基础理论	6
1.2.2 行为学的基础理论	12
1.2.3 管理学的基础理论	18
1.3 组织行为学的形成与发展	21
1.3.1 组织行为学的形成	21
1.3.2 组织行为学的发展	26
1.4 组织行为学的研究方法	29
1.4.1 社会调查法	29
1.4.2 行为观察法	30
1.4.3 现场实验法	30
1.4.4 测量评定法	30
复习思考题	31
第2章 个性差异与管理	34
2.1 个性的特征及其形成	34
2.1.1 个性的概念及其特征	34
2.1.2 个性的形成过程及其影响因素	35
2.1.3 组织行为学研究个性的意义	39
2.2 气质及其在管理中的应用	39
2.2.1 气质的概念及其类型	40
2.2.2 气质的形成和发展	40
2.2.3 气质的特征及其表现	43
2.2.4 气质类型的测量与分析	46

2.2.5	气质在管理实践活动中的作用	49
2.2.6	从气质出发加强组织内部人员管理的途径	50
2.3	能力及其在管理中的应用	52
2.3.1	能力的概念及其形成	52
2.3.2	能力的分类	53
2.3.3	能力差异分析	54
2.3.4	能力差异分析在管理中的应用	57
2.4	性格及其在管理中的应用	58
2.4.1	性格的概念及其特征	58
2.4.2	性格的形成与发展	62
2.4.3	性格与气质、能力的相互关系	63
2.4.4	性格的鉴别与把握	64
2.4.5	培养良好性格、增强身心健康	65
2.5	把握和塑造非智力素质	67
2.5.1	非智力素质的概念及其重要性	67
2.5.2	如何有效地把握非智力素质	67
	复习思考题	71
第3章	社会态度与管理	75
3.1	态度概述	75
3.1.1	态度的概念	75
3.1.2	态度的结构	76
3.1.3	态度的核心	77
3.1.4	态度的特征	77
3.1.5	态度的功能	78
3.2	态度的形成与改变	80
3.2.1	态度的形成	80
3.2.2	影响态度形成的因素	81
3.2.3	态度的改变及影响因素	82
3.2.4	态度改变的理论	84
3.2.5	态度改变的方法	88
3.3	态度的测量	90
3.3.1	量表法	90
3.3.2	自由反应法	96
3.3.3	行为观察法	97
3.3.4	生理反应法	98

复习思考题	98
第4章 情绪、情感与调节	104
4.1 情绪、情感概述	104
4.1.1 情绪、情感的概念	104
4.1.2 情绪、情感的区别与联系	105
4.1.3 情绪、情感的两极性	106
4.1.4 情绪、情感的类型	110
4.2 情绪与工作效率	114
4.2.1 赫布曲线	114
4.2.2 耶克斯-多德森定律	116
4.3 情绪、情感的调节与培育	117
4.3.1 情绪可以致病,也可以治病	118
4.3.2 调节不良情绪、情感,保持良好的心境	120
4.3.3 克服猜疑心过重的对策	126
复习思考题	128
第5章 激励与管理	133
5.1 需要、动机与激励概述	133
5.1.1 需要的特征及其分类	133
5.1.2 动机的分类及其功能	135
5.1.3 激励的原则及其作用	136
5.2 内容型激励理论	138
5.2.1 需要层次理论	138
5.2.2 双因素理论	143
5.2.3 ERG论	146
5.2.4 成就激励论	147
5.3 过程型激励理论	152
5.3.1 期望理论	152
5.3.2 公平理论	154
5.3.3 强化理论	158
5.4 综合激励模式	161
5.4.1 波特和劳勒激励过程模式	161
5.4.2 豪斯的综合激励模式	164
复习思考题	166
第6章 挫折与管理	171
6.1 挫折的种类及其成因	171

80	6.1.1	挫折的概念	171
80	6.1.2	挫折产生的原因	172
80	6.1.3	挫折的分类	173
80	6.1.4	挫折感与容忍力	173
80	6.2	挫折的行为表现	176
80	6.2.1	挫折的行为反应	177
80	6.2.2	心理防御机制	179
80	6.3	战胜挫折的方法	184
80		复习思考题	189
80	第7章	群体心理概述	193
80	7.1	群体分类及群体功能	193
80	7.1.1	群体的概念及其特征	193
80	7.1.2	群体分类与群体功能	195
80	7.2	群体规模及群体结构	197
80	7.2.1	群体规模的概念及其确定原则	197
80	7.2.2	群体结构的概念及其主要内容	198
80	7.3	非正式群体的分析与把握	200
80	7.3.1	非正式群体的成因	200
80	7.3.2	非正式群体的类型	201
80	7.3.3	非正式群体的性质及其特点	201
80	7.3.4	非正式群体的利用与改造措施	203
80		复习思考题	205
80	第8章	组织群体动力机制	208
80	8.1	注重群体规范	208
80	8.1.1	群体规范的概念	208
80	8.1.2	群体规范的功能	209
80	8.2	培育企业精神	209
80	8.2.1	企业精神的概念	209
80	8.2.2	企业精神的产生和发展	210
80	8.2.3	培育和塑造企业精神的途径	210
80	8.3	增强群体凝聚力	213
80	8.3.1	群体凝聚力的概念及其重要性	213
80	8.3.2	影响群体凝聚力的因素	214
80	8.3.3	群体凝聚力与劳动生产率的关系	215
80	8.3.4	增强群体凝聚力的主要途径	216

8.4	提高群体士气	218
8.4.1	群体士气的概念及其在管理中的应用	218
8.4.2	群体士气的特征	219
8.4.3	群体士气与劳动生产率的关系	220
	复习思考题	222
第9章	群体的信息与沟通	228
9.1	信息与信息沟通概述	228
9.1.1	信息的分类及其特征	228
9.1.2	信息沟通的概念及其功能	230
9.2	信息沟通的模式与网络	231
9.2.1	信息沟通的模式	231
9.2.2	信息沟通的类型	232
9.2.3	信息沟通网络	239
9.3	信息沟通障碍及其影响因素	241
9.3.1	信息沟通过程中的障碍	241
9.3.2	信息沟通的影响因素	242
	复习思考题	245
第10章	领导行为与管理	249
10.1	领导的本质、职能和原则	249
10.1.1	领导的概念及其本质	249
10.1.2	领导的基本职能	250
10.1.3	领导的一般原则	252
10.2	领导决策心理	254
10.2.1	领导决策心理的概念及其类型	254
10.2.2	影响领导决策的个人心理因素	254
10.2.3	领导决策的能力素质要求	255
10.3	领导选人用人标准	256
10.3.1	领导用人心理的概念及其意义	256
10.3.2	领导用人的心理原则	257
10.3.3	领导者选人、用人的标准	259
10.4	领导者的自我管理	261
	复习思考题	264
第11章	领导理论	268
11.1	领导素质理论	268
11.1.1	早期的领导素质理论	269

11.1.2	现代领导素质理论	269
11.2	领导行为理论	271
11.2.1	领导作风理论	272
11.2.2	领导系统模式	273
11.2.3	领导行为四分图理论	274
11.2.4	管理方格理论	276
11.3	领导权变理论	279
11.3.1	连续统一体理论	279
11.3.2	菲德勒情境理论	281
11.3.3	途径——目标理论	284
11.3.4	领导参与模式	286
11.3.5	领导生命周期理论	287
	复习思考题	288
第 12 章	组织设计与变革发展	293
12.1	组织概述	293
12.1.1	组织的一般概念	293
12.1.2	组织的分类	294
12.1.3	组织要素	295
12.2	组织结构	297
12.2.1	组织结构的类型与特征	297
12.2.2	影响组织结构的因素	301
12.3	组织设计	302
12.3.1	组织设计的概念及其思路	302
12.3.2	组织设计的任务和原则	303
12.4	组织变革	305
12.4.1	组织变革的概念及其过程	305
12.4.2	组织变革的动力	305
12.4.3	组织变革的阻力及其对策	306
12.4.4	组织变革的过程	307
12.5	组织发展	309
12.5.1	组织发展的概念	309
12.5.2	组织发展的特点	309
12.5.3	组织发展的内容	310
	复习思考题	311
	参考文献	316

第1章 组织行为学概论

教学目的与要求

- ※ 了解组织行为学的概念及其学科性质。
- ※ 掌握组织行为学的研究对象。
- ※ 掌握组织行为学的理论基础。
- ※ 掌握组织行为学产生和发展的历史过程。
- ※ 掌握组织行为学的研究方法。

现代管理是以人为中心的管理。管理者要有效地预测、控制人的行为，调动下属成员的积极性、主动性和创造性，就必须学习和运用组织行为学的理论，提高管理工作的效果。为此，伴随我国“入世”后开放的社会经济环境和全面建设小康社会的需要，系统地学习和掌握组织行为学的理论和方法，对于各级组织的管理人员具有重要的意义。

1.1 组织行为学的研究对象

1.1.1 组织行为学的概念

组织行为学是研究各种组织系统中，人员彼此相互作用条件下，采用系统分析的方法，研究组织中人员心理、行为活动的表现及其规律性的科学。它是运用心理学、行为学、社会学、伦理学和管理学等学科的知识，以研究人员心理、行为活动和人际关系为对象，从而提高各级管理人员对人们的行为活动有预测和引导能力，以实现组织目标的一门综合性的应用科学。

准确地把握上述概念，应从以下要点加以理解。

(1) 研究对象是人的心理、行为活动的表现及其规律性。组织行为学不仅要研究人的心理活动的表现及其规律，而且要研究人的行为活动的表现及其规律。两者是相互联系，互为影响的。人的心理活动是行为表现的基础，人的行为是心理活动的外在表现形式。孤立地研究上述两方面中的任何一个侧面，都不可能准确地把握人们心理行为活动的表现及其规律性。

(2) 研究范围是各种组织系统中, 人员彼此相互作用情况下产生的心理行为表现及其规律性。这种研究既不是孤立地研究单一个体的心理行为活动, 也不是泛泛地研究社会领域中人的心理行为表现, 而是侧重研究各种组织系统中, 人员彼此相互作用情况下所产生的心理行为活动。只有在特定的组织系统中, 才能有针对性地解决组织建设与发展中的人员心理与行为方面的问题, 指导各项工作的深化发展。

(3) 研究的目的是预测和引导人们的行为, 实现组织的目标。随着社会经济发展和人的心理、行为的内在要求, 组织与管理不单纯是一般意义上的管理活动, 而是从人的心理、行为表现出发, 通过对人的个性差异分析、社会态度与把握、情绪情感与调节、认识与归因分析、激励与管理与挫折与调节等方面的分析与研究, 逐步过渡到对群体行为的认识与把握。在此基础上, 运用科学方法和手段, 预测和引导人们的行为朝着积极的目标迈进。

(4) 研究方法以系统分析为核心, 注重调查研究和量化分析。组织行为学对人的心理、行为的研究, 不是单一一事一议的个案分析, 而是把人们的心理与行为活动纳入变化发展的社会环境之中, 在复杂的组织系统和人员彼此相互作用情况下, 运用系统分析的方案, 动态性地研究人们的心理、行为表现及其客观规律性。在此基础上, 结合必要的理论分析和所涉及的各种问题, 运用调查研究的方法, 广泛收集各种相关的数据信息, 吸收最新的研究成果和结论。同时, 善于运用量化分析的方法, 建立数学模型和综合评价分析系统。只有这样, 才能在系统分析与研究的基础上, 发现问题并有效地解决问题。

1.1.2 组织行为学的学科特点

任何一门独立的学科都有自己的学科特点, 并通过学科特点确立起该学科的地位。组织行为学作为一门新兴学科也不例外, 必须明确自己的学科特点。

(1) 组织行为学是一门交叉性的边缘科学, 具有高度的综合性。从历史的发展分析, 组织行为学是多门学科综合发展的产物。它建立在多门学科理论的高度综合、相互渗透的基础上。广泛吸收了心理学、行为学、社会学、伦理学和管理学等多门学科的理论成果。因此, 组织行为学的研究是多层次、多方面、多角度的。

(2) 组织行为学是一门新兴的社会科学, 具有两重性的鲜明特征: 一方面它具有同人们最一般的心理、行为表现相联系的自然属性; 另一方面又具有一定阶级层次和立场, 反映人们社会活动表现及规律的社会属性。具体地说, 表现为以下两个方面。① 从该学科研究的本体出发, 该学科的研究不仅涉及普通心理学、生物学、生理学等自然科学领域的学科内容, 同时又涉及社会学、伦理学、管理学等社会科学领域的学科内容。前者在研究和分析中很少涉及人的阶级层次和立场, 而后者具有鲜明的阶级层次和立场。② 从该学科研究的对象出发, 其所研究的人是生活、工作在特定环境和条件下的。因而其既是自然属性的人, 又是社会属性的人。研究人的自然属性方面的表现和规律, 需要我们严格遵循自然

科学和生物体发展的内在属性与要求。研究人的社会属性方面的表现和规律,需要我们严格遵循社会科学发展的—般规律和要求。

(3) 组织行为学是一门以人为中心的管理学,侧重研究各种复杂的组织系统中,人员彼此相互作用情况下所产生的心理、行为活动及其客观规律性。不仅要求该学科在建设和发展过程中,积极吸纳人类以往积累起来的有益的研究成果,做到古为今用,洋为中用。同时,又要善于运用自然科学、社会科学领域新的研究方法和手段,发现并寻找新的问题,解决并突破新的障碍,不断结合变化发展的社会经济环境和鲜明的时代要求,推动理论研究和学科发展的日益深化。

(4) 组织行为学是一门实践性较强的学科,是一门在社会组织活动中产生出来并用以指导实践活动的应用学科。一定社会环境条件下,人们的心理、行为活动表现、变化发展及其内在规律性,是组织行为学产生的基础和前提。组织行为学不单纯要进行理论方面的探讨、研究和突破,更重要的是要紧扣社会条件下人们心理、行为的发展变化及其规律,进行必要的应用性研究,解决众多前人尚未完成的实践性课题。只有这样,才能真正体现该学科服务社会经济建设和人民生活的积极意义。

1.1.3 组织行为学的研究对象

1. 研究组织中人的心理活动规律

人的心理是客观物质世界的各种表现及其属性在头脑中的反映,是感觉、知觉、记忆、想象、思维等心理现象的—综合体。

从心理现象分析,组织行为学研究组织中人的心理活动规律,通常包括心理活动过程和心理特征两方面的内容。人的心理活动过程分为认知活动过程、情感活动过程和意志活动过程。心理特征就是人们在心理活动过程中表现出来的稳定、持久、独特的个性差异特征,包括气质、能力、性格等方面的内容。这种个性差异具有稳定性、持久性和独特性三个方面的特征。稳定性指贯穿于人的生命周期的各个阶段,即表现在少年、青年、中年和老年阶段的内在特征。持久性指一个人具有较强的内在执著力,并经过长时期自然形成很难改变的内在素质。独特性是指个体区别于他人的鲜明的内在素质和具有独特的自我风格的心理特征。

人的心理活动在其产生、形成和发展的过程中,不仅受到自身内在条件的影响,而且受到各种外部条件的制约。由于人的内在素质条件的不同,所产生的心理反应也各不相同。美国著名心理学家麦迪·卡特尔在对 10 000 名工商企业员工的调查分析后指出:“在内外因素处于自我可控状态时,内部条件的影响往往居于主导地位,占 60%左右,外部条件退居次要地位,占 40%左右。在内外因素处于非自我控制状态或自我控制不利时,外部条件居于主导地位,占 60%~70%,内部条件退居次要地位,占 30%左右。”可见,人的心理活动是比较复杂的。尽管如此,同世界上任何现象—样,人的心理活动并不是杂乱无章、无

规可循的。只要我们认真地加以观察、分析、研究、提炼，总能找出其内在的规律性。心理学实验告诉我们：人的心理活动是依据人的大脑和其内在神经系统，并在有规律的运动中形成的。人脑是思维反馈的主体器官，神经系统是思维反馈的传递环节。只要我们通过引起心理活动的主客观刺激因素和人的主导反馈器官及行为，进行细致的观察和深入研究，就可以揭示并掌握其内在的心理活动规律。

2. 研究组织中人的行为规律

人的心理活动总是要通过外部行为表现出来的，对人的心理活动规律的研究离不开对行为规律的把握和分析。在这方面，德国心理学家勒温（Kurt Lewin）在其著名的“场理论”中明确指出：“人的心理、人的行为决定于内在需要和周围环境的相互作用。当人的需要未得到满足时，会产生内部力场的张力，对周围环境因素起着导火索的作用。”根据“场理论”，勒温提出了著名的行为公式 $B=f(P \cdot E)$ ，其中， B 是行为， P 是个人因素， E 是周围环境因素， f 是函数关系。这个公式告诉我们，人的行为是个人与环境相互作用的函数或结果。

管理者研究人的行为规律，可以最大限度地对所辖群体职工的行为进行必要的预测、分析和控制，这已成为组织行为学研究的重要方面。从国内外成功工商企业的实践活动分析，一般从三个方面着手。

① 认真观察和比较职工的各种行为活动，哪些是常规要求做到的？在执行中程度如何？哪些是常规要求不允许做的？是否有违反的现象？哪些是常规要求而由于偶然因素造成偏差失误的？在统计分析中，把各种现象归类对比，发现问题做到心中有数。

② 针对上述各种问题，分析经常发生在哪些职工身上。发生这些问题时，其心理活动和精神状态有什么偏差，由专门人员运用正反两方面事例对被帮助人耐心细致地加以说服。

③ 在反复说服帮助的基础上，对确实见效较慢或没有明显成效的职工，要运用组织纪律、法规条例和经济处罚予以控制。

1.1.4 组织行为学的研究内容与任务

组织行为学的研究内容，主要是个体心理与行为、群体心理与行为、领导心理与行为和组织心理与行为四个层次。组织行为学的研究任务，是紧密结合我国国情和国力的发展状况，运用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”的重要思想，研究和总结我国古代、近代和现代的管理思想和典型经验，借鉴发达国家、发展中国家组织行为学的研究成果和科学管理的经验，建立有中国特色的组织行为学的理论体系。分析研究各级各类组织内部职工的心理、行为活动及其表现，协助各级领导者改进组织管理工作，提高管理水平和工作绩效。

(1) 注重历史研究, 建立学科体系。

我国是一个历史悠久的文明古国, 对组织行为学的研究由来已久。在丰富的历史文献中, 包含着许多组织行为学的思想。要认真研究我国古代的管理思想和典型经验, 对不同历史阶段中有代表性的管理学说和观点深入分析, 吸收其科学合理的内容。同时, 应对建国五十多年来, 特别是改革开放三十年来所产生的科学管理经验进行归纳总结, 并将其上升到理论高度加以概括, 形成我国组织行为学理论体系的科学内涵。在此基础上, 我们还要学习和借鉴西方各国组织行为学的研究成果和经验, 吸收适应我国国情的有益的内容, 以促进我国组织行为学理论体系的建立和发展。

(2) 研究个体行为, 开发人力资源。

组织是由为组织目标而工作的个人组成的。没有个人的工作绩效, 便没有组织的效率和成就。从国内外成功企业的发展历程分析, 任何一个成功的企业都是在完成岗位工作任务的基础上, 努力开发人力资源。人力资源开发的直接成果, 使企业走出了一条可持续发展的生态效益型的发展道路, 这已成为知识经济条件下现代企业生存、发展和成功的关键。具体地说, 应把握以下三点。

① 揭示不同个体的心理活动特点及其与行为和工作效率的关系, 为管理者知人善任、因材施教、合理用人提供理论依据。

② 认识、掌握企业组织中个体共同的心理活动规律, 提高对职工行为的预测、分析和控制的能力。

③ 掌握个人动机激发与行为选择、强化的规律, 运用激励理论, 调动职工的积极性、主动性和创造性。

(3) 研究群体行为, 提高组织活力。

在现代社会中, 企业生产和管理所涉及的个人的活动, 不是孤立地、单独地进行的, 每个人都必须参与到一个群体之中。群体是由许多个体成员组成的, 具有共同的目标, 彼此相互影响和制约成为群体维持的重要条件。群体行为动力及效率, 取决于群体中人际关系的性质。因而, 群体行为管理的核心是人际关系问题。群体的决策、群体的凝聚力, 群体的士气, 群体的信息沟通, 群体的合作与竞争等, 都是组织行为学中要着重研究的内容。

(4) 研究领导心理, 提高领导水平和效能。

领导心理的研究分为动态研究和静态研究两个方面。静态研究侧重于探索有效领导者的个人素质, 领导班子的合理结构等。动态研究主要探讨有效领导艺术、决策过程, 以及如何根据不同的情境采取不同的领导方式。这些理论研究的主要目的是揭示领导者的素质、领导方式、领导作风与被领导者的工作效率的关系, 提供正确选择领导方式、提高领导效能的途径和方法, 为领导者的合理选拔、培训和考核, 为提高领导工作的艺术和效能提供科学依据。

(5) 研究组织心理, 促进组织的变革、发展与完善。

组织心理的研究, 主要包括组织与内外部环境之间的关系, 组织结构, 组织设计对组织效率的影响。组织变革与发展的手段及工作再设计的方法、原则等。目的是为使组织不

断适应社会经济发展的需要,实现组织的最优化和高效化。

总之,组织行为学研究的中心内容是一定社会环境条件下,组织中人的心理和行为活动规律,包括个性心理、态度转变、知觉与判断、需要与动机、激励与行为,以及群体动力分析、领导理论与行为、组织设计与变革发展等各个方面。这些研究成果对实现以人为中心的现代管理,使管理方式、手段高效化、人情化,管理制度民主化,人才选拔、使用科学化和组织管理现代化,具有重要的指导意义。

1.2 组织行为学的理论基础

1.2.1 心理学的基础理论

1. 心理的概念特点与实质

(1) 心理的概念。

心理是客观物质世界的各种属性在人们头脑中的主观映象。

早在远古时代,人们一直认为人的心理是由人的心脏产生的。我国儒家著名思想家孟轲曾经说过:“心之官若思,思则得之;不思,则不得也。”古希腊著名哲学家亚里士多德也认为,人的思想和感觉的器官是心脏。后来,由于科学的进一步发展以及现代心理学分析实验的论证,人们逐步认识到人的心理是由人脑产生的。正如列宁所指出:“思维是头脑的机能,感觉即外在世界的映象是存在于我们之内的,是由物对我们的感觉器官的作用所引起的。”这就为指导我们正确地理解和认识人的心理,提供了一个科学的理论基础。

(2) 心理的特点。

从心理的形成和发展来看,大致有以下4个特点。

① 客观性。单纯人脑本身不能产生人的心理,人脑仅仅是心理产生的重要器官。必须有客观现实的存在,也就是说给人脑赋予了自然界和社会生活的影响之后,才能产生人的心理。列宁曾经指出:“客观现实是心理产生的源泉。”这方面的事例是很多的,居住在北方的人,一提到北方的冬天,就很容易产生寒冷的心理感觉。而居住在热带地区的人,由于脱离了北方这种特定的自然环境。因而无法凭借自己的头脑想象出来。

阅读资料 1.1 卡玛拉为何不能形成正常人的心理

1920年,印度生物学家辛格一次在狼窝里发现了两个小女孩,小的约两岁。很快就死去了。大的约八岁,辛格为其取名为卡玛拉。卡玛拉用四肢行走,用双手和膝盖着地。