

21

世

纪

经

管

应

用

型

系

列

精

品

教

材

ZUZH

XINGWEIXUE

组织 行为学

主 编 韩乐江 张东敏

21 世纪经管应用型系列精品教材

组织行为学

主编 韩乐江 张东敏

中国商务出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学/韩乐江, 张东敏主编. —北京: 中国商务出版社, 2010. 4

(21 世纪经管应用型系列精品教材)

ISBN 978-7-5103-0233-6

I. ①组… II. ①韩…②张… 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 (2010) 第 062576 号

21 世纪经管应用型系列精品教材

组织行为学

ZUZHI XINGWEI XUE

主编 韩乐江 张东敏

出 版: 中国商务出版社

发 行: 北京中商图出版物发行有限责任公司

社 址: 北京市东城区安定门外大街东后巷 28 号

邮 编: 100710

电 话: 010—64269744 (编辑室)

010—64266119 (发行部)

010—64263201 (零售、邮购)

网 址: www.cctpress.com

邮 箱: cctp@cctpress.com

照 排: 嘉年华文排版公司

印 刷: 三河市和达印务有限公司

开 本: 787 毫米×980 毫米 1/16

印 张: 21.25 字 数: 381 千字

版 次: 2010 年 4 月第 1 版 2010 年 4 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5103-0233-6

定 价: 33.00 元

版权专有 侵权必究

举报电话: (010) 64242964

编 委 会

主 编 韩乐江 张东敏

参 编 陈慧慧 庞静静 刘凯妮 张 贤 杨毅仙

李莹君 倪沪莹 张夏宾 朱晓清 谢飞燕

唐启亮 商橙英 杨晓青 何 静 王 静

杨祯妮 费芳艳 钱时炯 袁艺文 陈龙钱

沈培赞 袁 美 李微微 童一峰 陈 盛

徐 玲 毛俪俪 阮兰芳 胡 燕 李 晴

杨丽月 王 婕 朱明月 林秀媛 穆定宝

前 言

改革开放以来,我国政治、经济、社会、科技和文化等各方面事业都取得了引人注目的成就,但同时也应该看到,我国各方面的改革正在进一步深化,全球化竞争也越来越激烈,各种组织既具有良好的发展机遇,也面临各种新的挑战。古今中外无数事实表明,无论是国家、组织、团队还是个人的成功,都取决于人们的正确行为,掌握组织行为学方面的知识和技能也是企业家必备的条件。

组织行为学现已成为各高校经济管理专业的主干课程。通过组织行为学课程的学习,可以使我们掌握组织行为学的基本知识、基本原理,学会用组织行为学理论分析和解决企业实际问题的方法,充分发挥组织成员的主动性,调动他们的积极性,激发他们的创造性,推行人本管理,使个人目标与组织目标有机地统一起来,从而实现组织目标和个人自我的完善;同时培养大家爱岗敬业的精神,为毕业后成功走上社会从事各种管理工作打下基础。

本书编写过程中,编者努力考虑和做到以下几个方面:

第一,全面、系统地阐述国内外在组织行为学领域已经建立起来的理论和研究成果,使读者能全面、准确地掌握组织行为学的各个知识点。

第二,突出重点地配备组织行为学实践案例。几乎在每一章的

后面都附上一个与本章知识有关的案例，以促进学生更好地理解 and 掌握相关的理论。案例内容丰富翔实，以便于读者全面学习和了解。

第三，采用有效的方式方便读者学习。书中尽量使用通俗易懂的语言，引用前人观点时也较完整地列出参考文献，以方便读者提高学习效果。

本书第一至五章由佳木斯大学韩乐江编写，第六至十章由吉林农业大学发展学院张东敏编写，同时感谢陈慧慧、庞静静、刘凯妮、张贤、杨毅仙、李莹君、倪沪莹、张夏宾、朱晓清、谢飞燕、唐启亮、商橙英、杨晓青、何静、王静、杨祯妮、费芳艳、钱时炯、袁艺文、陈龙钱、沈培赞、袁美、李微微、童一峰、陈盛、徐玲、毛丽丽、阮兰芳、胡燕、李晴、杨丽月、王婕、朱明月、林秀媛、穆定宝等在教材编校过程中所做的工作，全书由韩乐江统稿。

本书主要作为普通本科院校和高职院校管理学各专业学生的教科书，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。

编者

2010年2月

目 录

第一章 组织行为学概述	1
本章学习要点	1
第一节 组织行为学的基本概念	1
第二节 组织行为学的发展历程及其历史演变	9
第三节 组织行为学的理论基础	13
第四节 管理者的任务	21
案例：克里斯·霍夫曼的烦恼	31
课后习题	32
第二章 组织行为学的研究方法	33
本章学习要点	33
第一节 组织行为学的研究方法	33
第二节 组织行为学面临的问题	49
案例：霍桑实验	55
课后习题	59
第三章 知觉、归因与学习	60
本章学习要点	60
第一节 知觉	60
第二节 归因	75

第三节 学习	81
案例：腾达公司的困惑	85
课后习题	86
第四章 个性心理与行为	87
本章学习要点	87
第一节 个性	87
第二节 能力	96
第三节 气质与性格	104
案例：溺爱的“罪恶”	108
课后习题	110
第五章 工作态度与压力	111
本章学习要点	111
第一节 价值观	111
第二节 态度与行为	118
第三节 工作压力与行为	128
案例：职场中层人员工作压力	141
课后习题	142
第六章 动机、激励理论	143
本章学习要点	143
第一节 需要、动机与激励	143
第二节 内容型激励理论	150
第三节 过程型激励理论	157
第四节 激励理论的应用	166
案例：简·皮尔逊遇到的困惑	171
课后习题	172
第七章 群体行为理论	173
本章学习要点	173
第一节 群体的概念、类型与功能	173
第二节 群体的结构	190
第三节 群体的发展历程	196

第四节 群体的决策	201
第五节 团队与人际关系建设	208
第六节 沟通与冲突管理	224
案例：杨瑞的烦恼	238
课后习题	240
第八章 领导行为理论	241
本章学习要点	241
第一节 领导的含义、内容与功能	241
第二节 领导理论	253
案例：正确领导	267
课后习题	269
第九章 组织结构与组织文化	270
本章学习要点	270
第一节 组织结构基础知识	270
第二节 组织结构设计	276
第三节 组织文化概述	280
第四节 组织文化建设	289
案例：××股份有限公司组织结构的现状分析	296
课后习题	299
第十章 组织变革与发展	300
本章学习要点	300
第一节 组织变革概述	300
第二节 组织变革的过程、模式及方法	306
第三节 组织发展	316
案例：组织变革	324
课后习题	328
参考文献	329

第一章 组织行为学概述

本章学习要点

组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律，提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。本章主要介绍组织行为学的相关概念及学科的发展经历，了解组织行为学的基本特性和理论发展基础，重点掌握组织行为过程中管理者的相关概念和任务。

第一节 组织行为学的基本概念

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为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。

一、组织

“组织”从词义上讲有两种含义：一是作为动态活动，指管理职能中协调

资源的活动；二是作为静态机构，指一定的社会单元或社会实体，是动态活动的载体。静态意义的组织又可以分为正式组织和非正式组织，在本书中讨论的一般是指正式组织。

在组织行为学中，组织是指由人、财、物、信息、管理等要素或资源组成的，为了实现一定的目标，按照一定的联结形式（组织结构）组合而成的，并具有一定边界的社会实体。如企业单位、事业机关、学校、医院、社会团体等。

组织一般具有如下特征：

组织具有边界性。组织的边界既可以是有形的，如公司的围墙、大门；也可以是无形的，如统一的精神风貌、独特的组织文化等。组织的边界性确定了研究组织行为的范围。

组织有自己的使命和目标。使命说明了组织在社会中存在的意义，是它所承担的客观世界对它的要求与责任。组织的目标是组织发展的愿景与方向。

组织需要占有和使用资源。组织需要通过占有和使用一定的资源实现一定的目标，这种资源包括人、财、物、信息等。资源的数量、质量及比例分配直接影响组织目标完成的速度和水平。

组织成员要有专业分工并协调管理。组织中的成员都是各在其位、各司其职的，是在统一的管理和指挥下行动的。组织中的人力资源分为两类：一是专业操作人员，二是协调管理人员。前者从事业务工作，如原料加工、机器维修、资本核算等具体的事务；后者主要从事计划、组织、协调、领导、控制等工作，目的是提高专业操作人员的工作绩效。

组织是一个由人组成的开放的社会系统，不但受人的心理规律的制约，而且受社会规律的制约。组织就是在一定的社会环境中通过人与人之间、组织与组织之间的相互作用而产生、发展、壮大直至消亡的。组织的生存与发展既受到组织内部各种因素的影响，也受到组织外部社会诸多因素的影响。

二、行为

（一）行为的实质

1. 巴甫洛夫（Pavlov）的经典条件反射实验

20世纪初，巴甫洛夫创立了条件反射理论，认为设置一定的刺激条件，可以引起生物体一定的反应。他的众所周知的试验是在狗前面放一块肉，引起狗增加唾液分泌，之后在放置肉之前加上铃声，试了若干次以后，一听铃声，狗的唾液也会增加。这里，铃声就成了条件，这个反应过程通常称为S-R

(刺激—反应)联结。S-R 联结,有的出于本能,称为反射;有的出于习得,称为习惯。

行为主义心理学派把俄国的巴甫洛夫学说称为经典条件反射学习论,认为行为的产生是条件反射的结果。

2. 斯金纳 (Burrhus Frederick Skinner) 的操作性条件反射实验

在经典条件反射之后,美国心理学家提出了操作性条件反射的理论,认为人类的许多行为具有操作性、工具性的性质,行为的产生是不断强化的结果。人由于某种需要而引起探索或“自发的”活动,在探索的过程中,偶发的一种反应成为达到目的的一种工具,因此他就学习利用这种反应去操纵环境,达到目的,满足需要。

著名的美国心理学家斯金纳做过这样的实验:训练关在笼子里的饥饿的老鼠去按动一个横杠,每当它按动横杠时,就给它食物吃,这样就强化了老鼠按横杠的操作行为。经多次重复后,就形成了老鼠按横杠取得食物的条件反射。根据这项实验,斯金纳得出了结论:一个操作行为发生后,接着呈现强化刺激,那么这个操作再发生的强度(或频率)就会增加。由于多次的强化就会形成一种反应的储备,所以当停止供应食物后,老鼠必然多次去按动横杠以期得到食物。按动横杠成了它得到食物的工具,也就是说在按动横杠和获得食物之间建立了“暂时联系”。在此,按动横杠的动作是条件反应,食物出现和吃食对按动横杠的动作起了强化作用,横杠就是条件刺激。这种条件反射称做工具性条件反射,也叫做操作性条件反射。

3. 勒温 (Kart Lewin) 的行为公式

著名法国心理学家勒温认为,行为是人及环境相互作用的结果,或者说,行为是人以及环境的函数。用函数式表示为:

$$B=f(P, E)$$

公式中, B 表示行为; P 表示人; E 表示环境。

这个函数式表明:人的行为取决于人的需要、动机及所处环境的综合因素。人在同一环境中,行为所以不同,是由于人的需要与动机存在差异;但在需要与动机相同的情况下,由于环境的不同,行为也会不同。因此,研究行为规律的关键是要研究和掌握变量 P 和变量 E 之间的关系。也就是说,人的动机和行为的产生,不仅取决于当时的需要,而且与社会环境及对环境的认知都直接相关。

(二) 行为科学

行为科学创始于 1949 年,它是在美国芝加哥大学的一次学术讨论会上提

出的,后经福特基金的推动,得到广泛应用。行为科学的原文有“单数”和“复数”两种形式,也就有两种不同的含义。

“单数”的行为科学指的是把行为科学直接视为一种管理科学。例如,1980年出版的英文版《国际管理词典》的定义:“行为科学主要是有关对工作环境中个人和群体的行为进行分析和解释的心理学和社会学学说。……它强调的是试图创造出一种最优工作环境,以使每个人既能为实现公司目标,又能为实现个人目标有效地做出贡献。”

“复数”的行为科学指行为科学不是一门单独的学科,而是一个学科群。例如,美国《管理百科全书》(1982年版)的定义是:“行为科学是包括类似运用自然科学的实验的观察方法,研究在自然和社会环境中人和低等动物的行为的任何科学。已经公认的学科有心理学、社会人类学和其他学科中类似的观点和方法。”按照这个定义,行为科学不仅研究人的行为,还研究动物的行为。美国《国际社会科学百科全书》则把行为科学的研究对象局限于人的行为,排除了动物的行为。在内容方面讲得更为具体,包括社会学、人类学(不包括考古学、技术语言学与体质人类学的部分)、心理学(不包括生理心理学)以及生物学、经济学、地理学、法学、精神病学和政治科学中有关行为的部分。此外,有些理论家如著名的组织行为学教授罗桑(F. Luthan)把行为科学看成社会科学的一个分支,认为社会科学包括政治学、经济学、历史学、心理学、社会学、文化人类学,而后三种学科汇合为行为科学。

行为科学的运用非常广泛,涉及政治、经济和文化等各个领域,因此,它有许多分支学科。例如,行为科学的理论用于政治领域,称为政治行为学;行为科学的理论用于教育领域,称为教育行为学;行为科学的理论用于医学领域,称为医学行为学;还有研究消费行为的消费行为学,以及研究犯罪行为的犯罪行为学,等等。而组织行为学正是行为科学的一般原理和知识在组织管理中应用的必然产物。

三、组织行为学

(一) 组织行为学的概念

组织行为学是综合运用心理学、社会心理学、管理学、政治学、人类化学、经济学等学科的知识,分析、说明、指导管理活动中的个体和群体行为以及组织行为的学科。组织行为学的研究目的在于调动组织中个体员工的积极性,改善组织结构和领导绩效,提高工作与生活质量,建立健康文明的人际关系,达到提高管理水平和发展生产的目的。

组织行为学在中国的历史虽然并不长久,但中国自古就有丰富的组织行为学思想。例如,春秋末年军事家孙武在《孙子兵法》一书中就写道:“道者,令民与上同意也,故可与之死,可与之生,而不畏危。”孙武强调领导与下属之间意愿协调一致的重要性,这在今天看来也是十分重要的组织行为学原则。

中国古代的管理哲学思想也充分反映在关于人性的争论上。荀子认为:“今主人性,饥而欲饱,寒而欲暖,劳而欲休,此人之性情也”(《荀子·性恶》)。孟子则认为:“人之善也,如水之下也”。中国古代管理心理学思想已经受到管理行为学者的广泛重视,中国的有关古籍也成了一些国家培养管理人员的必读书目。

不过,组织行为学的产生和发展还是与现代化大生产密切相联系的。19世纪末,资本主义得到发展,生产规模日益扩大,对企业的管理也更为复杂,劳动组织和工作的合理安排也提到科学研究的日程上。这时出现了科学管理的学派,其代表人物是泰罗。泰罗着重研究了工人操作合理化的问题,但是,他把人看成是经济人,忽视了人的社会性。

第一次世界大战对组织行为学的发展起了促进作用,参战各国都力图利用心理学原理来改进管理,提高生产为战争服务。例如,制定人员选拔和训练的方法,研究最有效的组织形式,调整工人与管理人员的关系等。战后,工业生产的发展提出了一些新的问题,如人在生产中社会性因素的作用等。以社会心理学家梅奥为首的一批专家进行了霍桑实验,提出了“社会人”的思想。他们认为,单靠物质刺激不能保证调动工人的积极性,良好的人际关系、有利的社会条件与工作效率有更密切的关系。此外,他们还提出了非正式组织在群体中的作用。

第二次世界大战期间,工程心理学得到长足发展,它强调研究人—机关系,同时也提出了解决人—人关系和人—组织关系的问题。战后,许多学者总结了战时的经验,考虑到有必要建立一门研究人的行为的综合科学,认为可以把人与社会、人与生产中的诸因素统一加以考虑。于是,1949年在美国芝加哥大学的一次讨论会上,便提出了“行为科学”这一名称。其后美国福特基金会给予了经济上的支持。并且在许多大学中开展了有关行为科学的研究,还出版了行为科学杂志。

由于行为科学这一名称过于宽泛,有人把医学中人的行为研究、动物行为研究等也包括在内,不能突出与生产管理有关的工作。所以,后来有不少单位与专家采用组织行为学或组织心理学的名称,专指在一定组织内活动的个体和群体行为的研究。在中国则多用管理心理学的名称。组织行为学主要

研究与组织行为有关的人的个体特点,如动机、能力、性向等;人的群体特点,如群体的分类、人与组织的相互作用等;领导行为特点,如领导风格、领导的评估与培训等;组织理论与组织变革,如组织的模型、组织变革与组织开发研究等;工作生活质量研究,着重从改善工作环境,工作丰富化、扩大化方面调动职工的积极性,提高生产率;跨文化管理心理学,比较不同的地区、国家、社会制度、文化背景下管理行为的异同,为国际间的经济交流、合作经营企业提供科学依据。

西方国家组织行为学主要应用于人力资源的研究,如利用测验方法选拔职工,或应用评价中心方法对领导进行评价;由专家组帮助企业增强自我完善的能力,带动各种组织进行改革;决策理论的应用,如协助大企业重大项目、经营战略进行审定等,采用决策会议方式,在专家指导下,利用电子计算机及专门的决策软件可以大大加快决策的制定过程和提高决策的质量;工作生活质量研究,如制定更完善的作业班制度,防止事故,减少工作的应激等。

总之,组织行为学的整个研究领域可以被分为两大块:一是在微观层面上,对个体行为与群体行为的认识;二是在宏观层面上,对组织和管理环境因素的认识,包括组织设计问题和组织管理的环境等。当然,这两方面的内容是相互联系的,例如组织结构必然对个体的激励会产生影响。但我们将其分解为两方面,这有利于帮助我们清楚地了解如何管理组织,并帮助我们更好地理解组织行为学的研究。通过组织行为学的研究成果,可以帮助人们从社会和行为科学的角度,来理解并有效地预测人们在工作中的行为,比如,在工作情境中,是什么因素引发并激励人们的工作行为;哪些因素使一些人成为领导者,而其他的人员要追随领导者的行为;人们在组织环境中,是怎样进行沟通和决策的等。对这些问题的回答,也就是组织行为学研究的主要领域,也是我们在本书中要介绍的主要内容。

(二) 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,所以管理是为人民富国强,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。

(三) 研究和利用组织行为学的意义

国内外的实践证明,特别最近几年我国的改革开放的实践证明,加强组织行为学的研究和应用,对于改进管理工作和提高管理水平,培养和选拔各级管理人才,改进领导作风和提高领导水平,提高工作绩效,改进干群关系,调动广大职工群众的积极性、主动性和创造性,增强企业、事业单位的活力和提高社会生产力,都具有重要的意义。

1. 有助于加强以人为中心的管理,充分调动人的积极性、主动性和创造性

组织行为学认为,人是组织的主体,在现代化的管理中,最重要的管理是对人的管理。实现管理的目标,就要实行合乎人情味的管理,建立以人为中心的而不是以工作任务为中心的管理制度。科学技术越发展,就越要重视人的因素,就越要重视提高人的素质,提高脑力劳动者的比重。据统计,体力劳动和脑力劳动的耗费比重,在机械化水平低下的情况下一般为 90 : 10;在中等机械化水平下为 60 : 40;在全盘自动化的情况下为 10 : 90。特别是进入电子计算机、信息化管理时代,对脑力劳动的要求越来越高。实践证明,越是高级的脑力劳动者,就越需要实行具有人情味的管理,充分发挥其主动性和自觉性,而不能主要靠监督。

2. 有助于知人善任,合理地使用人才

组织中的每一个人均有他们各自的个性特征,有他们的不同的气质、能力、性格和兴趣。而组织行为学的个体行为部分,通过对个性理论及其测定方法的研究,通过对个人绩效考核方法的研究,使组织领导能够全面地了解每个人的性格特点和能力所长,从而安排与之相适应的工作岗位和职务,真正做到扬长避短、人尽其才、才尽其用,取得最佳的用人效益。同时,也可为我国当前的劳动人事制度的改革,为制定用人和育人政策,提供科学依据。

3. 有助于改善人际关系,增强群体的合理凝聚力和向心力

组织中的职工绝不可能孤立行事,必然在一定的工作群体中与他人协作配合,发生各种各样的关系。组织行为学对群体行为规律的研究,为改善人际关系,发挥群体的功能,提高群体绩效,提供了依据。如组织行为学主张,