

普通高等教育工商管理

『十二五』规划教材



组织行为学

高晓芹

主编

敖丽红

廖先玲

副主编



化学工业出版社

普通高等教育工商管理

『十二五』规划教材



组织行为学

高晓芹

主编

敖丽红

廖先玲

副主编



化学工业出版社

· 北京 ·

Business Administrator

全书共分为 18 章,分别从导论、个体行为、群体行为和组织行为四个方面探讨组织管理中的心理和行为的规律,系统介绍了组织行为的经典理论,并重点阐述了当前最新的研究成果。在各章配有学习目的、导入案例、复习思考题、案例分析、本章小结,除根据章节内容插入知识链接外,还在各章节后面配有课堂讨论或课堂辩论的内容,以使课堂教学形式多样化,每篇还配有综合案例,提高学生综合运用所学知识分析问题的能力。另外,每章还列有推荐阅读材料,以扩大学生的知识面。

本书适合作为普通高等教育本科、高职高专层次经济管理类专业的教材,也可作为企业管理人员的培训教材和自修用书。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/高晓芹主编. —北京:化学工业出版社, 2011.5

普通高等教育工商管理“十二五”规划教材
ISBN 978-7-122-11218-7

I. 组… II. 高… 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 (2011) 第 082705 号

责任编辑:宋湘玲
责任校对:徐贞珍

文字编辑:李锦侠
装帧设计:尹琳琳

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)

印刷:北京云浩印刷有限责任公司

装订:三河市前程装订厂

787mm×1092mm 1/16 印张 17 $\frac{3}{4}$ 字数 487 千字 2011 年 7 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询:010-64518888 (传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价: 32.80 元

版权所有 违者必究

前言

组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用中，人的心理活动和行为反应规律性，以提高管理者对人行行为的预测、引导和控制能力，从而提高组织运作效率的科学。它是在众多学科的基础上建立起来的多学科相互交叉和渗透的、应用型和综合型较强的课程。经过百年的发展，其理论和应用价值，随着学科自身的日益完善越来越受到管理者和研究者的承认和重视。

今天，组织的内外环境发生了巨大的变化，全球化、网络化、柔性化、扁平化等这些 21 世纪“新组织”的特点表现在组织行为的各个层面，带来了组织行为管理的重大变革。管理劳动力多元化、应对员工流动性增强和忠诚度减弱、改善道德行为、平衡工作与生活的冲突、激发技术创新等都成为组织行为学在新的情境下所面临的新课题，这就为组织行为学的发展提供了机会，也带来了挑战。

本书系普通高等教育工商管理专业“十二五”规划教材之一，由山东工商学院、渤海大学、山东科技大学、济宁职业技术学院的高校教师编写。本书试图以简明流畅的编撰体例，生动鲜活的案例故事，让学习者能对组织行为学的理论、方法有所掌握，启发学习者能够更好地描述、解释、预测和控制组织中人的行为。

本书的突出特点是既系统介绍了组织行为学经典理论，又重点阐述了当前最新的研究成果，同时结合我国的实际情况，满足本土化教学的需求。全书内容理论联系实际，既有较好的理论指导意义，又有较强的应用操作价值。本书的特点表现在以下几个方面。

(1) 内容新颖，科学严谨。教材内容反映学科的最新发展动态，反映时代的特色。力求吸收国内外最新研究成果和管理实践中的宝贵经验。书中增加了价值观与态度、情绪与工作压力和组织学习等较新的内容。

(2) 案例通俗易懂。重点介绍了本土化和国际化方面的组织行为学实践案例。书中绝大部分案例是中国本土化案例。

(3) 形式新颖，便于学习。在各章配有引导案例、本章学习目的、复习思考题、案例分析、本章小结，除根据章节内容插入知识链接外，还在各章后面配有课堂讨论或课堂辩论的内容，以使课堂教学形式多样化，更好地增强学生的互动性；每篇还配有综合案例，提高学生综合运用所学知识分析问题的能力。另外每章还列有推荐阅读材料，以扩大学生的知识面。

本书分 18 章，分别从导论、个体行为、群体行为和组织行为四个方面探讨组织管理中的心理与行为规律。第一部分导论（第一章～第三章），总体上向读者解释什么是组织行为学，它的产生和发展过程，组织行为学的研究方法以及讨论它所面临的挑战与发展趋势。第二部分为个体行为（第四章～第八章），这部分围绕个性差异、价值观与态度、情绪和动机展开讨论，讨论了情绪与工作压力、职业生涯及激励等主题。第三部分为群体行为（第九章～第十四章），这部分首先讨论了群体动力场的基本范畴，然后依次着重对团队建设、组织冲突、信息沟通和领导行为等主题做了讨论。第四部分为组织行为（第十五章～第十八章），这部分首先对组织和组织结构做了描述与分析，然后对组织变革与发展、组织文化和组织学习做了讨论与研究。

教材配套有电子教案，可为选用本教材的教师免费提供，如有需要请登录教学资源网 www.cipedu.com.cn 下载或联系 1172741428@qq.com.

本书由高晓芹担任主编，敖丽红、廖先玲担任副主编。写作分工如下：高晓芹负责编写前言、第一章～第四章、第十章，敖丽红负责编写第七章～第九章，高建丽负责编写第十一章～第十三章，宋晓倩负责编写第五章、第六章，廖先玲负责编写第十四章，廖先玲、姜秀娟共同负责编写第十五章，魏淑甜负责编写第十六章、第十七章，魏淑甜、姜秀娟共同负责编写第十八章。另外，还要感谢山东科技大学研究生张冰璇、李秀丽为部分章节做的文字和图表的检查和补充工作。

本书编者力求全面、科学和系统地介绍组织行为学的知识，但由于学识水平和时间有限，可能存在不足之处，真诚希望使用本书的师生和读者多提宝贵意见和建议，以使本书日臻完美。

编者
2011.3

普通高等教育工商管理“十二五”规划教材

编审委员会名单

顾 问 李维安

主 任 高 闯

副主任 徐向艺 刘延平 高俊山

委 员 (按姓氏笔画排序)

王 晗 (大连交通大学)

王 震 (中国石油大学, 北京)

王忠伟 (辽宁科技大学)

王家斌 (沈阳师范大学)

牛东晓 (华北电力大学)

刘 冰 (山东工商学院)

刘延平 (北京交通大学)

李 健 (北京理工大学)

李志强 (山西大学)

李福学 (渤海大学)

杨俊青 (山西财经大学)

张兆响 (山东工商学院)

张青山 (沈阳工业大学)

张梦霞 (首都经济贸易大学)

孟 越 (沈阳理工大学)

赵 晶 (中国人民大学)

赵文辉 (北京大学)

徐向艺 (山东大学)

高 闯 (首都经济贸易大学)

高俊山 (北京科技大学)

黄忠东 (徐州工程学院)

梅 强 (江苏大学)

雷银生 (武汉工业学院)

魏农建 (上海对外贸易学院)

目 录

第一篇 导 论

第一章 组织行为学概述	2
本章学习目的	2
第一节 管理者的工作	2
第二节 组织行为学基本概念	5
第三节 组织行为学的历史沿革及理论来源	7
本章小结	16
复习思考	16
案例分析	16
课堂讨论	17
推荐阅读材料	17
第二章 组织行为学的研究方法	18
本章学习目的	18
第一节 组织行为学研究方法的主要特征	19
第二节 组织行为学研究中常用的技术方法	19
本章小结	23
复习思考	23
案例分析	23
课堂讨论	24
推荐阅读材料	25
第三章 21 世纪组织及面临的挑战	26
本章学习目的	26
第一节 21 世纪组织行为学面临的挑战	26
第二节 面向 21 世纪的新型组织	29
第三节 组织行为学的发展趋势	31
本章小结	32
复习思考	33
案例分析	33
课堂辩论	33
综合案例	34
推荐阅读材料	34

第二篇 个 体 行 为

第四章 个性差异分析	36
本章学习目的	36
第一节 认知差异与个体行为	36
第二节 个性差异与工作行为	46

本章小结	53
复习思考	54
案例分析	54
课堂讨论	55
推荐阅读材料	57
第五章 价值观与态度	58
本章学习目的	58
第一节 价值观	59
第二节 态度	61
第三节 工作满意度	64
第四节 组织承诺	67
第五节 心理契约	69
本章小结	73
复习思考	73
案例分析	73
课堂讨论	74
推荐阅读材料	75
第六章 情绪与工作压力	76
本章学习目的	76
第一节 情绪	77
第二节 工作压力	80
本章小结	89
复习思考	89
案例分析	89
课堂讨论	90
推荐阅读材料	90
第七章 职业生涯及其管理	91
本章学习目的	91
第一节 职业生涯理论	92
第二节 职业生涯的规划	96
第三节 职业生涯管理	98
本章小结	103
复习思考	103
案例分析	103
课堂讨论	104
推荐阅读材料	104
第八章 激励理论及其应用	105
本章学习目的	105
第一节 激励与激励的过程	106
第二节 西方不同的激励理论	109
第三节 激励理论的应用与实践	117
本章小结	119
复习思考	119
案例分析	119
综合案例讨论	121

推荐阅读材料	124
--------	-----

第三篇 群体行为

第九章 群体概述	126
本章学习目的	126
第一节 群体的概念与功能	126
第二节 群体类型	127
第三节 非正式群体	128
本章小结	131
复习思考	131
案例分析	131
课堂讨论	132
推荐阅读材料	132
第十章 群体内的互动行为	133
本章学习目的	133
第一节 群体动力	133
第二节 群体规范	135
第三节 群体压力与从众	137
第四节 群体中的角色问题	140
第五节 群体凝聚力	142
本章小结	143
复习思考	143
案例分析	143
课堂辩论	144
推荐阅读材料	145
第十一章 团队	146
本章学习目的	146
第一节 团队与群体	146
第二节 团队的类型	148
第三节 塑造高绩效团队	150
本章小结	156
复习思考	156
案例分析	156
课堂讨论	157
推荐阅读材料	158
第十二章 冲突及其管理	159
本章学习目的	159
第一节 冲突的概念及其分类	159
第二节 冲突的原因与作用	162
第三节 冲突的形成过程	165
第四节 冲突的管理	167
本章小结	173
复习思考	173
案例分析	173

课堂讨论·····	175
推荐阅读材料·····	176
第十三章 沟通 ·····	177
本章学习目的·····	177
第一节 人际沟通的意义和过程模式·····	177
第二节 沟通的方式·····	180
第三节 沟通网络·····	182
第四节 提高沟通的有效性·····	185
本章小结·····	189
复习思考·····	189
案例分析·····	189
课堂讨论·····	190
推荐阅读材料·····	190
第十四章 领导行为 ·····	191
本章学习目的·····	191
第一节 领导概述·····	191
第二节 领导理论·····	193
第三节 新型领导理论·····	200
本章小结·····	205
复习思考·····	206
案例分析·····	206
课堂辩论·····	207
综合案例·····	207
推荐阅读材料·····	210

第四篇 组 织 行 为

第十五章 组织结构与组织设计 ·····	212
本章学习目的·····	212
第一节 组织结构与设计·····	212
第二节 新型组织·····	218
本章小结·····	224
复习思考·····	224
案例分析·····	224
课堂讨论·····	225
推荐阅读材料·····	225
第十六章 组织变革与组织发展 ·····	226
本章学习目的·····	226
第一节 组织变革·····	226
第二节 组织发展·····	234
本章小结·····	238
复习思考·····	238
案例分析·····	238
课堂讨论·····	240
推荐阅读材料·····	240

第十七章 组织文化 241

 本章学习目的..... 241

 第一节 组织文化的内涵..... 242

 第二节 组织文化的建设..... 246

 第三节 企业组织跨文化管理..... 249

 本章小结..... 250

 复习思考..... 251

 案例分析..... 251

 课堂讨论..... 252

 推荐阅读材料..... 252

第十八章 组织学习 253

 本章学习目的..... 253

 第一节 组织学习型理论..... 254

 第二节 学习型组织..... 256

 本章小结..... 261

 复习思考..... 261

 案例分析..... 262

 综合案例..... 264

 推荐阅读材料..... 268

参考文献 269

第一篇 导论

在人类社会中，人们每天都在与各种各样的组织打交道，无论是工作还是生活，都要与组织发生关系，特别是与组织中人的关系，使得组织中的管理者面临着一个巨大而又难以理解的复杂社会系统，因为人的行为源自心底深处的纷杂需求和各不相同的价值观。如何驾驭组织与人，事关组织兴衰成败。组织行为学就是致力于人在组织内如何行动的研究与应用，以提高组织运行的有效性。本篇将介绍组织行为学的概述、研究方法以及面临的挑战与发展趋势，使我们对组织行为学的总貌有所了解，并为以后各章节的学习打下基础。

第一章 组织行为学概述

本章学习目的



- 描述管理者做什么；
- 给组织行为学下定义；
- 了解组织行为学的历史沿革及理论来源。

导入案例 ▶▶▶

北京信息有限责任公司软件部工程师王军 2002 年 7 月毕业于某著名大学计算机科学系，专业为软件工程。几年来，王军工作积极，待人真诚，是软件部公认的业务骨干。王军希望有一天自己能够晋升到经理的职位，并为此奋发进取。令人意想不到的，当软件部经理职位空缺时，王军未能如愿以偿。荣升经理的是一位资历、年龄、技术都逊色于他的同事。王军极度失望。一位长辈告诉他，如果想在事业上有所发展，就应该提高自己的人际交往能力。

天润房地产责任有限公司经理梁生任职一年来，困扰不断。主修建筑学的他似乎不善管理。虽然公司员工的薪金、福利在当地首屈一指，但是员工的工作积极性并不高涨。更加令他恼火的是，员工之间矛盾重重。梁生真不知道如何领导他们。

资料来源：李中斌，杨成国，卢冰编著，组织行为学 [M]，北京：中国社会科学出版社，2007。

案例中北京的王军和天润的梁生遇到的问题均涉及组织行为的知识与技能。作为普通员工王军来讲，要想晋升仅凭精湛的技术是远远不够的，他还应该认识到，组织是由人组成的复杂系统，如果想在组织中如鱼得水，组织行为的知识必不可少；对于公司经理梁生来说，如果想成为一名优秀的管理者与领导者，必须精于分析员工的能力和动机，善于处理人际冲突，提高自己的组织行为技能至关重要。本书的目的就是帮助管理者如何处理这类问题，即通过对组织行为学的学习，较好地了解组织中个人、群体及组织行为的复杂性，从而进一步探讨和提供解决的方法，帮助管理者和将来从事管理工作的人们，开发他们对人的行为预测、引导和控制能力。

第一节 管理者的工作

在组织行为学研究的开始，首先要了解管理者在组织中做什么，这种行为对组织有何影响。

一、管理的概念

要理解管理者的工作，首先要对管理下个定义，然后再来分析管理者的工作，他们具体做什么。

科学管理之父泰罗给管理下过这样的定义：管理就是“确切地知道你要别人去干什么，并使他用最好的方法去干”。在泰罗的眼里，管理就是指挥他人能用其最好的工作方法去

工作，所以他在其名著《科学管理原理》中就讨论和研究：第一，员工如何能寻找和掌握最好的工作方法以提高效率；第二，管理者如何激励员工努力地工作以获得最大的工作业绩。

诺贝尔经济学奖获得者西蒙教授对管理概念曾有一句名言：“管理即制定决策。”在西蒙教授看来，管理者所做的一切工作归根结底是在面对现实与未来、面对环境与员工时不断地作出各种决策，使组织的一切都可以不断运行下去，直到获取满意的结果，实现令人满意的目标要求。

美国管理学教授斯蒂芬·P. 罗宾斯在其全球流行的教科书《管理学》中指出，管理是指同别人一起，或通过别人使活动完成得更有效的过程。从中可知，如果想把活动完成，管理者必须影响别人以便使其努力（单独或与管理者一道）。

著名管理学家哈罗德·孔茨在其畅销几十年的教科书《管理学》中指出，管理是设计和保持一种良好环境，使人在组织中高效达成既定目标。可以认为，塑造良好工作环境的目的也是为了影响员工，使其努力工作，实现组织目标。

从以上关于管理定义出发，可以看出，管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人作为中心进行的协调活动。管理的目的是为了实现预期的目标，管理的本质是协调，协调产生在组织中，协调的中心就是人，进行协调活动的人就是管理者。

二、管理的职能

20 世纪初期，法国工业家亨利·法约尔提出，所有的管理者都履行着五种管理职能：计划（plan）、组织（organize）、指挥（command）、协调（coordinate）和控制（control）。时至今日，最普及的管理教科书将这五个职能精简为四个基本职能：计划、组织、领导和控制。新的管理理论把创新也作为管理职能。

1. 计划职能

计划职能包含规定组织的目标，制订整体战略以实现这些目标，以及将计划逐层展开，以便协调和将各种活动一体化。由于组织的存在是为了实现某些目的，因此就得有人来规定组织要实现的目的和实现的方法，这就是管理的任务。

2. 组织职能

管理者还承担着设计组织结构的职责，这就是组织职能。它包括决定组织要完成的任务是什么；谁去完成这些任务；这些任务怎么分类组合；谁向谁报告；以及各种决策应在哪一级上制订。

3. 领导职能

每一个组织都是由人组成的，管理的任务是指导和协调组织中的人，这就是领导职能。当管理者激励下属，指导他们的活动，选择最有效的沟通渠道，解决组织成员之间的冲突时，他就是在进行领导。

4. 控制职能

当设定了目标之后就开始制订计划，向各部门分派任务，雇佣人员，对人员进行培训和激励。尽管如此，有些事情还可能出岔子。为了保证事情按照既定的计划进行，管理必须监控组织的绩效，必须将实际的表现与预先设定的目标进行比较。如果出现了任何显著的偏差，管理的任务就是使组织回到正确的轨道上来。这种监控、比较和纠正的活动就是控制职能的含义。

5. 创新职能

组织、领导与控制是保证计划目标的实现所不可缺少的。从某种意义上来说，它们同属于管理的“维持职能”，其任务是保证系统按预定的方向和规则运行。但是，管理是在动态环境中生存的社会经济系统，仅有维持是不够的，还必须不断调整系统活动的内容和目标，以适应

环境变化的要求，这即是管理的创新职能。

因此，根据管理功能观点，对管理者做什么的回答应该是：计划、组织、领导、控制和创新。

三、管理技能

罗伯特·卡茨（Robert Katz）提出了管理者成功地实现目标所需要的 3 种基本的管理技能：技术技能、人际技能和概念技能。

1. 技术技能

技术技能（technical skills）包括应用专门知识或技能的能力。

2. 人际技能

人际技能（human skills）是指无论是独自一个人还是在群体中与人共事、理解别人、激励别人的能力。许多人在技术上是出色的，但在人际技能方面却有些欠缺。出于管理者通过别人来做事，所以，他们必须具有良好的人际技能，才能实现有效的沟通、激励和授权。

3. 概念技能

管理者必须具备心智能力去分析和诊断复杂的情况，这属于概念技能（conceptual skills）。例如，决策需要管理者看准问题，找出可以改正问题的替代方案，评价这些方案，选择一项最好的方案。管理者可能在技术和人际技能方面都很出色，但若不能理性地加工和解释信息，他照样会失败。图 1-1 表示了不同层级管理者的技能要求差异。

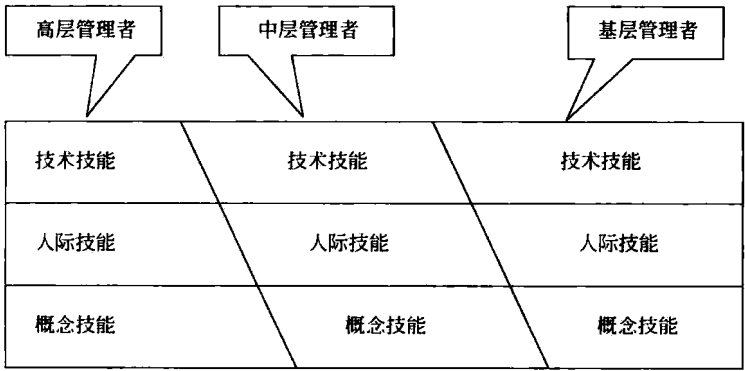


图 1-1 不同层级管理者应具备的基本技能

四、有效的与成功的管理活动

弗雷得·路桑斯和他的同事们从另外一个不同的角度考察了管理者的工作。路桑斯和他的同事研究了 450 多名管理人员，他们发现，这些管理者都卷入了 4 类管理活动。

- （1）传统的管理。决策、计划和控制。
- （2）沟通活动。交换日常信息并处理书面资料。
- （3）人力资源管理。激励、训练、管理冲突、安置、培训。
- （4）网络活动。社交、政治活动、与外部交往。

所研究的管理者中，平均而言，管理者把 32% 的时间花在传统管理活动中；29% 用在沟通上；20% 用在人力资源管理活动上；19% 用在社交联络上。但是，不同的管理者花费在这 4 种活动上的时间和精力相差甚远。具体地讲，如图 1-2 所示，成功的管理者（根据在组织内部的晋升速度来衡量）与有效的管理者（根据他们绩效的数量和质量及其下属满意程度和承诺程度来界定）所关注的工作重点大相径庭。社交联络对成功管理者的贡献最大，人力资源管理的贡献最小。对有效的管理者而言，沟通的贡献最大而社交的贡献最小。原来的经验和概念中，我们都假设组织中的晋升是以绩效为基础的，这项研究使人们产生疑问，它生动地向我们展示了这样一个事实：社会和政治技能对于管理者谋求组织内部晋升起着重要作用。

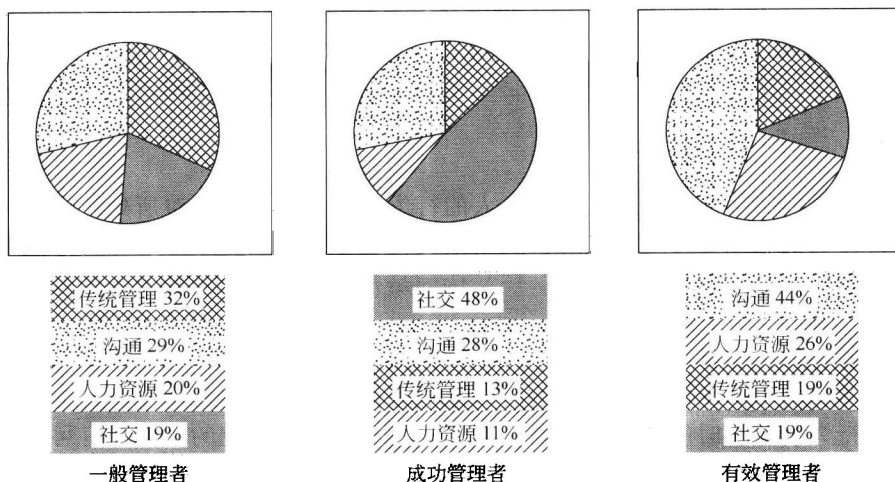


图 1-2 分配在不同活动上的时间

从管理者的工作分析，可以看出管理的实质就是对人的行为影响，也使我们认识到对人的管理的极端重要性。管理者要想使组织管理有效果，必须先分析员工的心理与行为，然后采取适当的方式去影响员工。组织行为学作为一门学科汇集了多年来科学家研究组织行为的成果，能使人快速把握组织行为的特点与规律，从而增加组织行为知识，提高组织行为技能。

第二节 组织行为学基本概念

在组织行为学研究的开始，我们还应明确组织、行为和组织行为等几个最基本的概念，以便更准确、更深刻地理解组织行为学的内涵。

一、组织

组织是对完成特定使命的人们的系统性安排。我们的学院或大学就是一个组织。还有像大学生联谊会、政府机构、医院、工厂、舞厅等都是组织。它们之所以称为组织，是因为它们都具有以下共同特征。

1. 目标

每一个组织都有明确的目标，如企业要使盈利最大化、学校要培养社会所需人才、医院要提供最优质的医疗服务。目标的作用是引导组织成员的行为，使大家协作一致，运用组织所拥有的各种资源，完成组织的使命与任务。

2. 资源

组织要想达到自己的目标，必须拥有相应的资源，如企业拥有人才、资金、机器、设备、品牌、技术等各种资源。一个组织需要把所拥有的各种资源当作投入通过转化变成其他组织或个人所需要的各类产出（产品、服务），才能实现自己的目标，才能生存与发展。

3. 结构

在组织中所拥有的各种资源中，人力资源最重要、最关键。因为人力资源能支配、使用其他资源，使其发挥效用，从而完成组织的目标。组织是由人组成的系统，为了完成自身的目标，组织必须通过专业分工和协调来实现目标。因此，组织需要科学地划分部门、划分层次，需要明确各部门的责任、义务、权力与利益，需要根据每一成员的才能安置工作、分配职务并落实每一职位的责权利。组织还需要建立有效的沟通、协商机制。

4. 互动

组织是一个开放系统。任何组织都离不开环境、离不开其他组织，都需要与环境进行物

质、能量、信息的交换，都需要适应环境的变化。组织从环境中获得输入，经过一系列的转换，把输出送回环境。

综上所述，可以这样定义组织：组织是具有特定目标、资源与结构，时刻与环境相互作用的开放系统。

二、行为

行为是指有机体的所作所为及其活动。人的行为是指人这种主体对所处环境这种客体所做出的反应。行为的概念又可分为广义与狭义。狭义行动是指人受生理、心理支配或客观环境刺激而表现出能被观察到的一切外显活动。广义行为是把心理和行为统称为人的行为。一般按狭义来理解。

人的行为的特点：①具有适应性，即人的行为反应是既要符合环境的要求又要满足本身的需要；②具有多样性，不同的人在不同的时间地点条件下会做出多种多样的行为反应；③具有动态性，人的行为会随着时间的变化、地点的变化而不断发展变化的；④具有可控性，人的行为可以通过各种措施，包括培训、教育等消除消极行为，诱导和发挥积极行为；⑤人的行为实质是人的生理、心理因素与客观环境相互作用的结果和表现。

三、组织行为

组织行为是指各类组织的每位成员在工作过程中表现的所有行为。根据分析水平的不同，

可把组织行为分成以下两种：①微观组织行为，微观组织行为是指某一个体或群体的行为，它包括个体行为、人际行为、群体行为；②宏观组织行为，宏观组织行为是指所有组织成员作为一个整体活动时表现出的行为，它包括组织结构、组织变革与发展、组织文化和组织学习（见图 1-3）。

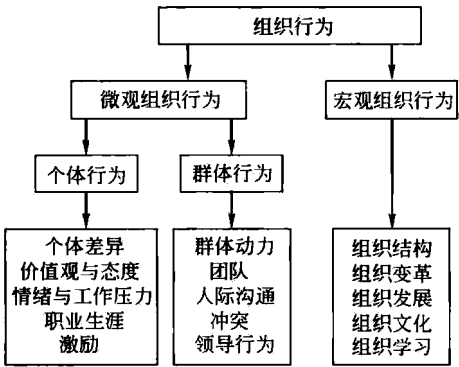


图 1-3 组织行为的种类

四、组织行为学概念

组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用中，人的心理活动和行为反应规律性的科学。更具体地讲，组织行为学这门学科，是采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生物学、生理学、伦理学和政治学等一些学科

知识，研究一定组织中人的心理活动和行为反应的规律性，从而提高各级领导和管理者对人的行为的预测、引导和控制的能力，充分调动人的积极性、主动性和创造性，以更有效地实现组织目标的科学。从这个定义，我们可以体会以下几点。

1. 组织行为学的研究对象

组织行为学研究的是在一定组织中的人的心理和行为的规律性。人的行为与心理是密切不可分的，心理活动是行为的内在表现，行为是心理活动的外在表现，因此，必须把两者作为统一体进行研究。组织行为学的核心问题是调动人的积极性，挖掘人的创造力。

2. 组织行为学的研究范围

组织行为学研究的是在一定组织中的人的心理与行为规律性，这就说明组织行为学并不是研究一切人类的心理和行为规律，而是只研究一定组织范围内的人的心理与行为的规律。这种组织范围包括：工厂、商店、学校、机关、军队、医院、农村等所有的组织。研究这种组织中的人的心理和行为规律，不仅是研究单个的人的心理和行为，而且还要研究聚集在一起的人的心理和行为规律。因此又可分为个体心理与行为、群体心理与行为以及整个组织的心理与行为。

3. 组织行为学的研究方法

组织行为学不是孤立地研究一个组织中的个体、群体和组织心理和行为，而是采取系统分