

高等院校经济管理类专业应用型系列教材

# 组织行为学

## Organizational Behavior

田在兰 赵巧丽 主 编

黄锦旗 史丽华 黄佳圳 副主编



清华大学出版社

高等院校经济管理类专业应用型系列教材

# 组织行为学

田在兰 赵巧丽 主 编  
黄锦旗 史丽华 黄佳圳 副主编



清华大学出版社  
北 京

## 内 容 简 介

本书依据人在组织中的三种不同存在形式(个体成员、群体成员、组织成员),分为四篇共十章。第 I 篇为导论,介绍了组织行为学的学科特点和研究方法;第 II 篇为个体心理与行为,介绍了个体心理与行为的基础,个体差异以及动机与工作激励;第 III 篇为群体心理与行为,介绍了群体心理与行为的基础,沟通与群体决策以及领导行为;第 IV 篇为组织心理与行为,介绍了组织心理与行为的基础,组织文化以及组织变革与发展。

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。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

## 图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/田在兰,赵巧丽主编. —北京:清华大学出版社,2012.1

(高等院校经济管理专业应用型系列教材)

ISBN 978-7-302-27925-9

I. ①组… II. ①田… ②赵… 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(2012)第 007394 号

责任编辑:刘士平

责任校对:李梅

责任印制:王秀菊

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, [c-service@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:c-service@tup.tsinghua.edu.cn)

质 量 反 馈:010-62772015, [zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn)

印 装 者:保定市中华美凯印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印 张:17.5 字 数:390千字

版 次:2012年1月第1版 印 次:2012年1月第1次印刷

印 数:1~3000

定 价:36.00元

管理不外乎两个方面的问题：一是对物的管理；二是对人的管理。传统的管理注重对物的管理，而现代的管理则注重对人的管理。对物的管理最终都要通过对人的管理来实现，只有首先把管物的人管理好了，才可能把物管理好。因此，如何搞好人的管理，如何调动人的工作积极性，就成为组织中各级管理人员的重要课题。

人在组织中的行为不是一组随机事件，而是可以被解释、预测和控制的，组织行为学正是这样的一门学科，将心理学、社会学、人类学、生理学的相关知识和原理应用在管理上，以一定组织中的人的心理和行为的发展规律为研究对象，使管理者能够掌握员工的心理和行为发展变化的规律性，提高对员工心理和行为的预测能力以及引导与控制能力，以便及时协调个人、群体、组织之间的相互关系，以及它们与外部环境的关系，更充分地调动和发挥人的积极性和创造性，探索并作出最优的组织设计和工作设计，保证组织目标的实现，取得最佳的工作绩效。

人在组织中有三种存在形式。首先，作为一个单独的个体，会表现出差异性的心理和行为，包括价值观、个性、态度、能力以及动机等；其次，作为群体中的一员，由于受到群体压力的影响又会表现出不同于个体的心理和行为，如从众、顺从、暗示、模仿、感染以及群体成员间的沟通和领导等；最后，人作为大的组织环境中的一员，还会不可避免地牵涉到权力与政治行为中，受到组织文化氛围和组织变革环境的影响与约束。

本书依据人在组织中的不同存在形式，分为四篇共十章，具体如下。

## 第Ⅰ篇 导论

第一章 组织行为学导论。本章主要介绍组织行为学的内涵、学科特点和知识框架体系，并理清这门学科的发展脉络，提出其主要的研究方法。

## 第Ⅱ篇 个体心理与行为

第二章 个体心理与行为的基础：知觉与归因。不同的个体知觉外部世界和对自己的行为进行归因的过程是不一样的，最终导致个体决策的差异性。

第三章 个体差异。个体与个体之间是存在差异的，表现在个性、气质、能力、价值观和态度等方面。

第四章 动机与工作激励。不同个体在组织中的工作动机是不一样的，组织应采取

不同的激励方式来满足他们的动机,因而形成了三种不同类型的激励理论:内容型激励理论、过程型激励理论和强化型激励理论。

### 第III篇 群体心理与行为

第五章 群体心理与行为的基础:群体的结构与行为。群体的形成要具备一定的条件,在群体动力下,会形成一些独特的群体行为,包括从众、顺从、模仿、暗示等。

第六章 沟通与群体决策。群体中的沟通需要掌握一定的方法和技巧,而不同的群体沟通网络在沟通效果上也有差异性,进而对群体决策的有效性产生影响。

第七章 领导行为。领导是群体中比较特殊的成员,领导的有效性会对群体行为产生影响,关注于领导的理论形成了三大观点:领导特质理论、领导行为理论和领导权变理论。

### 第IV篇 组织心理与行为

第八章 组织心理与行为的基础:权力与政治。权力与政治是组织中不同利益共同体相互争夺的产物,是组织心理和行为的基础。权力的本质是依赖性,而权力的产生来源于多个方面,政治和政治行为也会受到某些因素的影响而产生变化。

第九章 组织文化。组织中的成员会受到组织文化氛围的影响与约束,组织文化是由一些基本元素构成的,而它的创建和维持应遵照一定的流程。

第十章 组织变革与发展。组织不是一成不变的,随着内外部环境的变化,它不可避免地会发生变革与发展,而组织的变革会受到一定阻力的影响,组织发展也应采取合适的方法。

本书的特色主要有以下几点:

1. 篇首案例和篇尾的案例。每章以相关案例开篇,引起学生的兴趣,学完本章内容后,篇尾的案例帮助学生加强知识概念的理解。
2. 关键术语。每章的篇尾都以中英文对照的形式总结和回顾本章的关键术语,以供学生参考。
3. 链接材料。每一章的内容中都安排了链接材料,包括故事、实验、案例等,拓宽学生的知识面。

由于编者水平有限,书中错漏之处恳请读者批评指正,在此表示感谢!

编者

2011年11月

## 第 I 篇 导 论

<b>第一章 组织行为学导论</b> .....	(003)
案例导读 .....	(003)
第一节 组织和组织行为 .....	(003)
第二节 组织行为学的内涵与学科特点 .....	(005)
第三节 组织行为学的发展与研究方法 .....	(009)
小结 .....	(020)
关键术语 .....	(021)
案例分析 .....	(021)

## 第 II 篇 个体心理与行为

<b>第二章 个体心理与行为的基础：知觉与归因</b> .....	(025)
案例导读 .....	(025)
第一节 知觉与人际知觉 .....	(025)
第二节 归因过程 .....	(033)
第三节 个体决策 .....	(039)
小结 .....	(047)
关键术语 .....	(047)
案例分析 .....	(048)
<b>第三章 个体差异</b> .....	(054)
案例导读 .....	(054)
第一节 个体—组织交换的基础：心理契约 .....	(055)
第二节 个性与能力 .....	(058)

第三节 价值观与态度 .....	(073)
小结 .....	(083)
关键术语 .....	(084)
案例分析 .....	(084)
<b>第四章 动机与工作激励 .....</b>	<b>(091)</b>
案例导读 .....	(091)
第一节 动机与激励 .....	(092)
第二节 内容型激励理论 .....	(095)
第三节 过程型激励理论 .....	(102)
第四节 强化型激励理论 .....	(107)
小结 .....	(109)
关键术语 .....	(110)
案例分析 .....	(110)

### 第Ⅲ篇 群体心理与行为

<b>第五章 群体心理与行为的基础：群体的结构与行为 .....</b>	<b>(119)</b>
案例导读 .....	(119)
第一节 群体及其发展 .....	(120)
第二节 群体行为 .....	(125)
第三节 团队及团队合作 .....	(138)
小结 .....	(144)
关键术语 .....	(145)
案例分析 .....	(145)
<b>第六章 沟通与群体决策 .....</b>	<b>(150)</b>
案例导读 .....	(150)
第一节 沟通及其改善 .....	(151)
第二节 群体决策 .....	(164)
第三节 冲突与谈判 .....	(169)
小结 .....	(177)
关键术语 .....	(177)
案例分析 .....	(178)
<b>第七章 领导行为 .....</b>	<b>(182)</b>
案例导读 .....	(182)
第一节 领导的定义与本质 .....	(183)
第二节 领导特质理论 .....	(187)
第三节 领导行为理论 .....	(189)
第四节 领导权变理论 .....	(194)

第五节 领导理论的新发展 .....	(198)
小结 .....	(205)
关键术语 .....	(205)
案例分析 .....	(205)

## 第Ⅳ篇 组织心理与行为

<b>第八章 组织心理与行为的基础：权力与政治</b> .....	(213)
案例导读 .....	(213)
第一节 权力与权术 .....	(214)
第二节 政治与政治行为 .....	(218)
小结 .....	(222)
关键术语 .....	(222)
案例分析 .....	(223)
<b>第九章 组织文化</b> .....	(227)
案例导读 .....	(227)
第一节 组织文化及其构成 .....	(228)
第二节 组织文化的功能 .....	(235)
第三节 组织文化的塑造 .....	(236)
小结 .....	(240)
关键术语 .....	(241)
案例分析 .....	(241)
<b>第十章 组织变革与发展</b> .....	(248)
案例导读 .....	(248)
第一节 组织变革 .....	(249)
第二节 组织发展 .....	(258)
小结 .....	(262)
关键术语 .....	(263)
案例分析 .....	(263)
<b>参考文献</b> .....	(268)





*Part One*

第 I 篇

---

导 论



# 第一章 组织行为学导论

## 【案例导读】

### 行为是天生的还是后天习得的

关于人的行为,人们形成了两种对立的观点:

进化心理学家们提出,人类从出生之后基本上就很难改变,人带着与生俱来的特质来到世界上,这些特质经历了几百万年的磨合与适应,塑造并限制着人类的行为。

学习理论学派的学者们却认为,人最初如同一张白纸,由环境塑造。实际上,斯金纳把他的理念概括为“环境对行为塑造的力量”,他这样说:“给我一个刚出生的婴儿,我能按自己的意愿把他变成任何类型的人。”

行为主义心理学的创始人华生认为,心理学的研究对象是人类的行为有机体用于适应环境变化的各种身体反应的组织,这些行为的目的是肌肉运动或腺体的分泌,它们证明了有机体具有以不同的方式来反映其周围环境的能力。

华生在深入考察和研究人类行为的基础上,创立了行为主义心理学,提出:无论是动物还是人类,其行为都存在先天的和后天习得的两种基本类型,有机体进入动物系列层次越高,它们就越来越多地依靠习得的行为。就人的行为看,包括天生的某些反射行为和后天习得的行为;从行为的反应看,包括两类:习得的或非习得的,外显的或内隐的。

在华生看来,环境的变化导致人类习惯的形成,习惯的形成使人具有适应环境的各种能力,一旦环境发生变化,人就可以根据需要,通过习得的习惯系统作出相应的行为反应。

## 第一节 组织和组织行为

人的行为是可以预测的,而通过预测组织中人的行为又可以进一步预测组织的行为表现。



## 一、组织的定义及其特征

组织是指为了达到一定目标,由两个以上的人组成的系统。生活在社会中的个体会自己的目标,有的目标可以单独完成,有的目标需要更多的人合作才能完成,个体为了达到自己单独行动不能达到的目标,就会建立组织。

著名组织理论学家巴纳德(Barnard)从人与人相互合作的角度来解释组织,他说,人们单独行动会受到主观和客观条件的限制,为了冲破这种限制,需要两个或更多人的合作,这就产生了组织。通过人与人之间的分工协作,可以达到单个人所不能达到的目的,因此他也曾将组织定义为“两人以上有意识的协调力量和活动的合作系统”。

组织包含不同的类型,譬如,政府、企业/公司、学校、研究所、医院、剧院、基金会、学会/协会等,可以分为:营利组织(profit organization)和非营利组织(non-profit organization)、政府组织(government organization)和非政府组织(non-government organization, NGO)、正式组织(formal organization)和非正式组织(informal organization)等。

任何一个组织都具有以下共同特征。

(1) 组织都有自己的目标。著名管理学家德鲁克曾经指出,企业首先要问自己的一个问题就是:企业为什么而存在?一个组织的目标必须与整个社会的大环境保持协调,组织只有建立了明确的、符合社会需要的目标,才能确保其生存的基础和价值,也才有可能保持其持续发展的方向和动力。

(2) 组织都应该是一个有序的结构系统。组织是由不同的人组成的,而每个人都是具有独立意识、动机和行为特性的主体,因此,要使得不同的个体为组织共同的目标而努力,就必须建立有序的结构系统,这种结构系统能将所有人的努力有机地整合起来。

(3) 组织是一个社会系统。包括各种社会性因素,如人与人之间的工作关系、管理与被管理的关系、权力与利益分配关系、人与人之间的情感关系、个人与组织的关系及组织中的人所具有的价值观、意识形态、习俗礼仪、行为习惯等。

(4) 组织是一个与环境互动的、开放的系统。任何一个组织都处于一定的环境中,组织与其外部环境存在物质、能量、人才、信息和知识的交换,组织生存的重要条件就是要能与环境保持合适的、和谐的、相互需要的关系,组织必须建立适当的开放程度,与外部环境建立合适的互动关系。

(5) 组织是一个投入产出系统。它将投入的各种资源(如人力、物质、能源、资金、信息、知识等)进行转换,其产出是产品和服务。只要这个转换过程能够顺利进行,组织就能获得生存和发展。否则,一旦出现变化,如外部资源不够、投入不足、转换效率太低或者产出的东西不被接受,都会威胁到组织的生存。

## 二、行为和组织行为

行为(behavior)是机体种种外显动作和活动的总和(徐联仓等,1994),动物和人都具有行为。对于社会人来说,人的各种形体动作,人的各种喜怒哀乐,人对各种设备、仪器的

操作,人与人之间的沟通交流,组织中部门与部门之间的沟通交流、矛盾和冲突,组织中的各种仪式活动,组织与外部组织的合作和交流等,都是组织行为学中要研究的行为。

行为是可观察的、可解释的、可预测的。首先,人可以根据自己的感觉器官和仪器、仪表观测到他人的行为和表现;其次,行为还可以被解释和预测。譬如,根据卢因的观点,人的行为是个体特征变量和环境变量二者的函数,用公式表示为  $B=f(P \cdot E)$ 。其中, $B$  为行为; $P$  为个体变量(如遗传、能力、个性、健康状况等); $E$  为环境变量(如是否有他人在场、个体的行动目标是否受到阻碍等); $f$  指函数关系。也就是说,我们可以根据个体的特征和环境的特征来解释人的行为表现。同时,当我们已经掌握了行为、个体特征、环境特征之间的函数关系时,也可以根据当时的个体特征和环境特征变量来预测人的行为。

组织行为学着重研究的是组织行为,组织行为是指人们作为组织成员时表现出来的、体现在个体、群体、组织三个水平上的行为。

(1) 个体的行为(behavior of individual)。指人作为个体表现出来的行为,如人的正常工作行为、知觉行为、归因行为、学习行为、决策行为等。

(2) 群体的行为(behavior of group)。指人们作为群体成员整体表现出来的行为,譬如,群体的正常工作行为,群体中的人际互动行为(包括沟通、谈判、冲突处理、领导),群体压力导致的从众行为,群体中的社会懒惰行为(“搭便车”行为),群体之间的沟通交流、群体之间的谈判和冲突处理等。

(3) 组织的行为(behavior of organization)。指人们作为组织成员整体表现出来的行为,譬如,组织的正常运作,组织中的信息流动,组织中的政治行为,组织变革,组织发展等。

## 第二节 组织行为学的内涵与学科特点

组织行为学是一个研究领域,它研究个体、群体以及组织结构对组织内部行为的影响规律,以便应用这些知识来提高组织的效能。

### 一、组织行为学的内涵

国内外研究者提出了不同的组织行为学(organizational behavior)的定义:

杨锡山等人(1986)在其《西方组织行为学》一书中使用了杜布林(A. J. Dubrin)的定义,即:组织行为学是系统研究组织环境中所有成员的行为,它以成员个人、群体、整个组织及其与外部环境的相互作用所形成的行为作为研究对象。

徐联仓等人(1994)对组织行为学的定义是:组织行为学是依据实证科学的分析方法,综合运用心理学、社会学、文化人类学、政治学等学科中有关的知识,系统地研究各种组织中人的心理和行为的科学。

卢盛忠、余凯成等人(1993)对组织行为学的定义是:组织行为学是综合运用各种与人的行为有关的知识,研究各类工作组织中人的工作行为规律的学科。

国外著名学者罗宾斯(Robbins)(1998)在其所著的《组织行为学》一书中,对组织行为学的定义是:组织行为学是一个研究领域,它研究个体、群体以及组织结构对组织内部行为的影响规律,以便应用这些知识来提高组织的效能,本书采用罗宾斯的观点。

概言之,组织行为学关注的是人们在组织中做什么以及这种行为如何影响组织的绩效,把研究个体、群体和结构对行为的影响所获得的知识加以运用,使组织的运作更为有效。

### 1. 组织行为学与管理学

管理学是一门系统地研究管理活动的普遍规律及管理基本原理和一般方法的科学,它从管理实践中产生、发展起来,又反过来对管理实践活动进行指导。

组织行为学是行为管理在管理领域中的应用,从个体、群体和组织三个层面研究如何对组织进行有效管理,激发人的积极性,协调人际关系,创造良好的工作环境,使组织成员能发挥潜能,既实现组织目标,也实现个人目标。

组织行为学与管理学在内容上有某些重叠,管理学主要包括计划、组织、领导、控制,而组织行为学则包括个体、群体和组织三部分,其中包含了组织和领导。因此,这两门学科在组织和领导方面是重叠的,但也有相互不包含的部分。

### 2. 组织行为学与人力资源管理

人力资源管理是指为实现组织的战略目标,组织利用现代科学技术和理论,通过不断地获得人力资源,对所获得的人力资源进行整合、调控及开发利用,并给予报偿。实际上,人力资源管理是实现组织目标的一种手段,即通过管理人力资源实现组织的目标,它有自己独特的内容体系。

所有人力资源工作都是与人打交道,因此,研究组织中人的行为规律的组织行为学理所当然地构成了现代人力资源管理的理论基础。但是,两者毕竟不是同一个领域,还是有许多区别的,比如,组织行为学和人力资源管理都非常重视激励,前者是从一般的角度上论述的,研究激励理论和规律;而后者则是从具体角度出发的,强调应该采用哪些措施调动员工的积极性、薪酬制度具体该怎样设计等。当然,在考虑这些措施时,理所当然地要考虑到组织行为学中有关激励的一般理论规律。

相比较而言,组织行为学非常强调理论和个人的行为技能,它是任何一个管理者都应掌握的工商管理学科中的基础学科,是人力资源管理的基础;人力资源管理则强调应用,属于职能管理方面的学科。

### 3. 组织行为学与管理心理学

管理心理学主要研究伴随管理活动而产生的有关心理活动的规律,是一门应用理论科学,是心理学的一个分支,它研究的重点是企业管理中具体的社会、心理现象,以及个体、群体、领导、组织中的具体心理活动的规律性,在研究的基础上也提出为实际服务的有效管理方法。

组织行为学则侧重研究组织中人的行为的规律,它以人的外部表现、行为变化等作为主要研究对象,致力于探索人的心理活动的外在表现,它是一个学科群,整合包括心理学、社会学、文化人类学、政治学、工程学、信息和系统科学在内的有关学科理论和知识,从而提出有效的管理个体、群体和组织的方法,并在实践中检验这些方法的正确性。

所以,两者的主要区别在于:

(1) 管理心理学主要以心理学为基础,而组织行为学则从多种学科汲取营养;

(2) 管理心理学主要关注组织中的个体和人际行为,如人的知觉和决策、个性、价值观、激励、沟通、领导、冲突等,而组织行为学除了关注个体和人际行为以外,还特别关注将组织作为一个系统来考虑的各种问题,如组织结构设计、组织中的权力系统和政治行为、组织文化、组织的发展和变革管理等。因此,尽管组织行为学与管理心理学有着非常密切的联系,但两者还是不完全一样。

## 二、组织行为学的学科特点

组织行为学由于其特殊性,具有跨学科性、实证性和层次性三大特点。

### 1. 跨学科性

跨学科性(inter-disciplinary)是指组织行为学吸收、借鉴了心理学、社会学、社会心理学、文化人类学、政治学、历史学、工程学、信息和系统科学等多门学科交叉融合的概念、理论和方法。

#### (1) 心理学

心理学(psychology)主要是研究人的心理规律,是组织行为学中个体行为部分知识的重要来源,如人的行为产生的原因和动机、人的个体特征(个性、能力、价值观、态度等)、人的心理过程(知觉、归因、学习、决策)、个体因素和环境因素对人的行为的影响、遗传和环境对人的个性的塑造、个体差异对人的行为和工作绩效的影响等。

心理学中的学习理论家、人格理论家、咨询心理学家,还有早期的工业和组织心理学家,都对组织行为学作出了贡献,并将继续为该领域补充新的知识。早期的工业与组织心理学家的研究焦点集中在疲劳、厌倦和其他与工作条件有关的因素上,因为这些因素会妨碍工作的有效性,近来他们的研究已经扩展到学习、知觉、人格、情绪、培训、领导有效性、需要和动机、工作满意度、决策过程、绩效评估、态度测量、员工甄选、工作设计和工作压力等方面。

#### (2) 社会学

社会学(sociology)主要研究人在社会、机关、组织和群体中的社会行为,如群体的形成,群体中成员的角色/角色关系、地位/地位关系,群体的信念、价值观、目标、规范和规章制度,群体的权威和权力,婚姻制度和关系等都来源于社会学研究。

具体地讲,社会学对组织行为学的最大贡献是关于组织中群体行为的研究,特别是正式和复杂的组织,社会学家对很多组织行为学领域提供了有价值的信息,包括:组织文化、正式组织理论与结构、组织技术、沟通以及权力和冲突。

#### (3) 人类学

人类学(anthropology)主要研究人类本身的发展进化过程、特点及规律,是组织文化和跨文化知识的起源,例如,人类学家对于文化和环境的研究使我们得以了解不同国家和不同组织中人们的基本价值观、态度和行为的差异。现在对组织文化、组织环境和民族文化差异的认识大多来自人类学家的研究结果,或是采用人类学方法得到的

研究结果。

#### (4) 社会心理学

社会心理学(social psychology)是心理学和社会学之间的交叉,主要研究在社会环境中人与人行为之间相互影响的学科,它关注在复杂的社会结构及过程中人的思想、情感和如何与别人的信念、动机及行为相互交织和相互作用,组织行为学中有关群体、沟通、价值观、态度、组织文化等内容都与社会心理学的内容密切相关。

社会心理学家研究较多的一个主要领域是变革——怎样实施变革以及如何减少变革的阻力。另外,在以下一些领域中社会心理学家也作出了巨大贡献:有关态度的测量、理解和改变的研究、沟通模式等,除此之外,社会心理学家对组织行为学中群体行为、权力和冲突的研究也作出了重要贡献。

除了上述学科以外,组织行为学还从很多学科中汲取知识,譬如,组织行为学中有关人的理性行为方面的知识有些来源于经济学(economics),关于人的行为规律方面的知识有些来自于历史学(history),关于组织权力和政治的内容很多来自于政治学(politics),关于组织系统的设计和变革可以借鉴工程学(engineering)、信息科学(informatics)、系统科学(system science)中的相关理论和知识。

### 2. 实证性

实证性(empirical study)组织行为学运用科学的、系统的方法进行研究,基于观察和推理提出假设,运用客观案例和数据进行论证,保证其研究结论的可靠性和可信性,而不是靠一般性的经验、直觉和主观臆断得出的结论。

### 3. 层次性

层次性(hierarchical)在组织行为学学科中通常分为三个层次:

第一个层次是个体行为,包括个体的行为模式,个体的知觉、归因、学习、决策、个性、能力、价值观、态度、情绪情感、激励、工作设计、工作压力、工作与生活的平衡等。

第二个层次是群体行为,包括群体形成的动态过程,群体中的行为特点(群体压力、从众行为、社会助长和抑制作用等),影响群体表现的因素(群体的类型、结构、规范等),沟通、领导、谈判和冲突处理行为等。

第三个层次是组织行为,这是站在组织系统的高度来研究行为,内容包括组织结构,组织中的利益、权力和政治行为,组织文化,组织发展与变革等。

## 三、组织行为学的知识框架体系

组织行为学研究的是组织中的人的心理和行为,而人在组织中有三种存在形式:个体、群体和组织。

首先,作为一个单独的个体,会表现出差异性的心理和行为,包括价值观、个性、态度、能力以及动机等;其次,作为群体中的一员,由于受到群体压力的影响又会表现出不同于个体的心理和行为,如从众、顺从、暗示、模仿、感染以及群体成员间的沟通和领导等;最后,人作为组织环境中的一员而存在,还会不可避免地牵涉到权力与政治行为中,受到组织文化氛围和组织变革环境的影响与约束。



因而,本教材对该学科的知识框架体系也从个体心理与行为、群体心理与行为、组织心理与行为这三个层面进行整理,其中个体心理与行为、群体心理与行为属于微观组织行为学的研究范畴,而组织心理与行为属于宏观组织行为学的研究范畴,如图 1-1 所示。

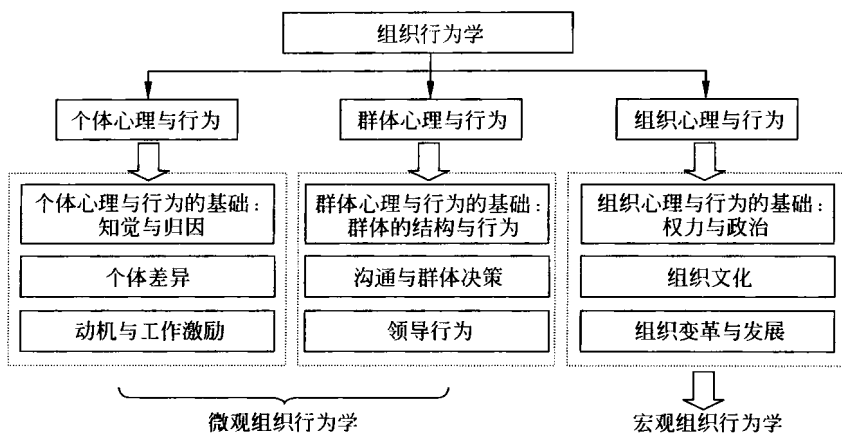


图 1-1 组织行为学知识框架图

**微观组织行为学：**以心理学为基础,研究个体态度与行为以及个体行为与组织系统的互动。

**宏观组织行为学：**以社会学、经济学为理论基础,研究组织结构、组织设计及在一定社会经济背景下的组织行为。

### 第三节 组织行为学的发展与研究方法

组织行为学发展经过了五个阶段：准备阶段、古典管理理论阶段、行为科学阶段、系统管理阶段和权变管理阶段。

#### 一、组织行为学的发展阶段

组织行为学是在管理科学发展的基础上产生和发展起来的,人是管理的主体,也是管理的对象,研究人的行为规律便成为管理过程中的重要内容。

本书将组织行为学的发展分为五个阶段：准备阶段、古典管理理论阶段、行为科学阶段、系统管理阶段和权变管理阶段(如图 1-2 所示)。

其中,古典管理理论阶段中以泰罗为代表的科学管理标志着组织行为学的正式产生,形成了第一次质的飞跃;以梅奥和麦格雷戈为代表的行为科学阶段标志着组织开始真正关注人的需要和动机,形成了第二次质的飞跃。

##### 1. 准备阶段

组织行为学的产生最初源于对劳动生产率与劳资关系的关注,主要代表人物有亚