

全国高等教育自学考试辅导教材

组织行为学教程 自学考试指导书

孙彤 主编

全国高等教育自学考试辅导教材

组织行为学教程

自学考试指导书

孙 彤 主编

中国人民大学出版社

全国高等教育自学考试辅导教材
组织行为学教程自学考试指导书

孙 彤 主编

*

中国人民大学出版社出版发行

(北京西郊海淀路39号)

北京市丰华印刷厂印刷

新华书店经销

开本: 787×1092 毫米 32 开 印张: 7.5

1991年1月第1版 1991年1月第1次印刷

字数: 154 000 册数: 1-91 000

*

ISBN 7-300-01078-4

B·136 定价: 3.70元

前 言

为了帮助自学考试者学好《组织行为学教程》这本全国高等教育自学考试教材，特编写这本《组织行为学教程自学考试指导书》（以下简称《指导书》）。

《指导书》是严格按照经国家教育委员会批准颁发试行、由全国高等教育自学考试指导委员会审定的《组织行为学自学考试大纲》和《组织行为学教程》（以下简称《教程》）编写的。它对《教程》各篇章的学习要点一一作了解答，每章都列出了复习思考题，每篇还都编写了案例和案例分析。在《指导书》的最后，还附了全国高等教育自学考试的《组织行为学》试卷的六类样题。

通过对这本《指导书》的学习，每个自学考试者在学习《教程》和准备考试过程中，应力求做到以下四点。

第一，要全面系统地把握《教程》所阐明的组织行为学的基本概念、基本原理、基本知识和基本技能。

第二，在系统学习的基础上，应在各章的学习要点上多下功夫，力求把学习要点学深学透。

第三，通过对《指导书》所编案例与案例分析的学习，不断提高自身的理论联系实际、特别是运用组织行为学的基本原理来分析和解决实际问题的能力。

第四，《指导书》所列出的复习思考题和试题的六种

类型，也为自学考试者提供了一个总体的思路和具体的题样。

我因故没有参加《指导书》各篇章的执笔，只是对本《指导书》进行了总体设计和全书的审稿。本书的作者（以《指导书》的篇章顺序为序）是：

第一篇和第六篇	李悦
第二篇	张昕
第三篇和第五篇	卢蜀萍
第四篇	吕景胜
第七篇	彭剑锋

鉴于我们的水平有限，加之编写时间紧，书中尚有差错、纰漏之处，欢迎读者批评指正，以便再版时修改。

中国人民大学劳动人事学院 孙彤

1990年10月30日

目 录

第一篇	对象与方法·····	(1)
第二篇	个体心理与行为·····	(40)
第三篇	人际关系与群体行为·····	(68)
第四篇	领导行为及其有效性·····	(95)
第五篇	激励理论与应用·····	(129)
第六篇	组织行为与管理·····	(155)
第七篇	组织行为的合理化·····	(186)
附：	试卷样题·····	(225)

第一篇 对象与方法

第一章 研究对象与学科性质

学习要点

一、组织行为学的概念

组织行为学，是研究一定组织中人的心理和行为规律性的科学。它采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。为了更准确地掌握这个概念的精神实质，必须进一步明确组织行为学的研究对象、研究范围、研究方法和目的这四个要点。

二、组织行为学的研究对象

组织行为学的研究对象是人的心理和行为的规律性。

三、组织行为学的研究范围

组织行为学的研究范围是一定组织中的人的心理和行为的规律性。

四、组织行为学的研究方法

组织行为学的研究方法是采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学等学科的知

识，系统地研究一个组织中的人的个体、群体和整个组织的心理和行为。

五、研究组织行为学的目的

研究组织行为学的目的是在掌握一定组织中人的心理和行为规律的基础上，提高领导者和管理人员对人的行为的预测、引导和控制的能力，以便更有效地实现预定的组织目标。

六、行为规律的几种理论模式

行为规律的理论模式主要有列温的五种：一是列温的“群体动力场理论”模式；二是麦克里格的“影响工作绩效的因果关系的理论”模式；三是莫立斯的影响个人行为的“四因素论”；四是爱索斯与科费的“行为背景因素论”；五是在博采上述各家之说所长基础上，包括个人主观内在因素和客观外在环境因素两类因素的影响组织中职工个人行为因素分析体系表。

七、列温的“群体动力场理论”模式的基本论点

列温认为，行为是个体和周围环境的函数，人的行为是随他本人的主观因素（包括心理的和生理的因素），和他所处的客观环境（包括群体、领导、组织和社会）因素的变化而变化的。

八、麦克里格的“影响工作绩效的因果关系的理论”模式的基本观点

麦克里格认为，任何一个组织中的个人的工作绩效，都是个人的特性和他所处的客观环境这两类因素的函数。

九、莫立斯的影响个人行为的“四因素论”的基本观点

莫立斯认为，人的行为经常受到下列四种因素的影响和

控制。这四种因素是：一是体质因素；二是包括语言、文字和思想在内的符号因素；三是物质环境因素；四是社群因素。

十、爱索斯和科费的“行为背景因素论”认为个人行为要受哪些因素影响

他二人认为，一个组织中的个人行为要受到个人的背景、组织外部环境、组织内部环境等这些因素的影响。

十一、爱索斯和科费所谓个人背景主要是指何物

他二人认为，个人背景主要包括下列五个方面：一是所受教育 and 所从事的职业；二是家庭和社会背景；三是情感与道德；四是习惯与技能；五是态度与价值观。

十二、组织行为学的理论框架

组织行为学的理论框架是：以一定的外部资源作为投入，相继对个人、群体、组织和环境这四个层次依次地进行分析，以所取得的组织绩效和人的满意度等为产出。总而言之，是一个开放性的投入产出系统。

十三、组织行为学的性质和特点

组织行为学的性质与特点有下列三个方面：一是边缘性和综合性；二是两重性；三是实用性。

十四、组织行为学的边缘性和综合性

组织行为学是一门多学科、多层次相交叉的边缘性和综合性的学科。所谓多学科相交叉性，就是指组织行为学是在心理学、社会学、人类学、政治学、生物学和伦理学等众多学科交叉的边缘上组合而成的。所谓多层次相交叉性，是指组织行为学是一门综合研究组织中个体、群体和整个组织的心理与行为规律，以及它们与社会环境关系的知识系统。

十五、组织行为学的两重性及其由来

组织行为学是一门既具有研究组织中人的心理与行为的一般规律性（或称自然属性），又具有研究特殊规律性（或称社会属性、阶段性）这样两重属性的学科。这种两重性主要来自下列三个方面：

一是来自多学科性。组织行为学既应用普通心理学、生物学和生理学等不具有阶级性的自然科学理论，又应用社会学、政治学等具有明显阶级性的社会科学理论。

二是来自“人”本身的两重性。人是组织行为学的研究对象，这个对象既是生物性的人，是生产力的要素之一；又是社会性的人（主要还是社会性的人），是生产关系的一个主要方面，而且人还是有思想和感情的。

三是来自管理的两重性。在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，管理作为对人的共同劳动的协调和指挥，是属于管理的自然属性，是反映了社会化大生产的共同规律，是人类生产实践中形成的共同文明成果。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，在阶级社会中，管理又是统治阶级意志的反映，是具有明显的阶级性的。

十六、研究和应用组织行为学的意义与作用

研究和应用组织行为学的意义与作用主要有以下五个方面：

（一）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。这是因为：

1. 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，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。

2.组织行为学认为,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,就越要提高脑力劳动者的比重。在全盘自动化条件下,体力劳动与脑力劳动的比例为10:90。

3.强调越是高级的脑力劳动者,就越发需要实现具有人情味的管理。充分发挥其主动性和自觉性,而不能主要靠监督。

(二)有助于知人善任,合理地使用人才。这是因为组织行为学的个体心理与行为部分有如下的研究内容和作用:

1.通过对个性理论及其测定方法和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组织成员的个人的性格特征和能力所长,从而根据这些特征和所长安排与之相适应的工作岗位和职务,这样就能真正做到扬长避短、人尽其才,才尽其用,取得最佳的用人效果。

2.这样的研究成果还可为我国当前的劳动人事制度的改革、为制定育人和用人政策,提供科学依据。

(三)有助于改善人际关系,增强群体的合理凝聚力和向心力。这是因为组织行为学主张:

1.把组织中的正式群体和非正式群体的作用结合起来,有助于把感情和志趣相投、价值观相一致的成员组合在一个群体之中,人们心情舒畅,人际关系和谐,这样的群体其凝聚力和向心力都比较强,有利于提高群体绩效。

2.能否选择出正确的群体领导至关重要,因为只有群体的领导正确,群体的凝聚力和向心力才能高,群体工作的绩效才可能好。否则,虽然群体凝聚力很高,但群体的工作绩

效却很差。

(四) 有助于提高领导水平, 改善领导者与被领导者的关系。这是因为组织行为学有专篇论述领导素质和领导行为、领导权变、领导决策的问题。其中特别是对领导素质和如何根据不同的被领导者的个性特征和所处环境的变化, 有针对性地采取不同的领导行为与领导作风, 对于提高领导水平和改善领导者与被领导关系, 都具有重要的意义。

(五) 有助于组织变革和组织发展。组织行为学有此专篇, 专研究如何根据组织所处的环境、组织的战略目标、技术和人员素质的变化和发展, 来进行组织的变革和发展, 设计出更为合理的组织结构。这种研究对于我国的企业体制改革, 特别是对于增强企业活力, 至少具有以下两点启示。

1. 应根据我国企业的规模、技术水平、产品或劳务性质、人员素质的不同, 设计出不同的企业组织结构, 改变改革前那种不顾企业的差别而一律采取同一种僵化的组织结构的做法。

2. 鉴于同一个企业或单位的环境、技术、产品或劳务、人员素质, 在不同时期也是不同的, 有时变化又很大, 所以其组织结构也必须随着时间、地点、条件的变化而变化。

复习思考题

- 一、请你谈谈什么是组织行为学。
- 二、组织行为学的研究对象是什么?
- 三、组织行为学的研究范围是什么?
- 四、组织行为学的研究方法是什么?
- 五、研究组织行为学的目的是什么?
- 六、有哪几种主要的行为规律理论模式?

七、列温的“群体动力场理论”模式的基本观点是什么？

八、麦克里格的“影响工作绩效的因果关系理论”的基本观点是什么？

九、爱索斯和科费的“行为背景因素论”所认为的个人行为要受哪些因素的影响？

十、爱索斯和科费所指的个人背景主要是指何物？

十一、请你描述组织行为学的理论框架。

十二、组织行为学的学科性质和特点是什么？

十三、组织行为学的边缘性和综合性是指何物？

十四、组织行为学的两重性是什么？

十五、组织行为学的学科两重性的由来？

十六、试论研究和应用组织行为学的意义和作用。

第二章 发展与理论源泉

学习要点

一、组织行为学何时才开始形成？相继在哪些方面有较大进步

作为一门独立的专门研究人们的心理和行为发展规律的科学，还是最先产生于本世纪50年代至60年代的美国。早在1949年，美国芝加哥大学召开了一次跨学科的讨论会，正式把这门学科定名为“行为科学”，开始形成了行为科学学派。随着人们行为实践的丰富和发展，自20世纪60年代中叶之后，行为科学进入到组织行为学的研究阶段，开始形成组

织行为学，相继在研究队伍、研究范围、研究方向和研究方法等方面，均有较大进步。

二、苏联在管理心理学研究方面的特点

主要有下列四个特点：

(一) 从理论上系统分析人的心理和行为实质，摒弃了西方的人性假说。

(二) 强调研究领导者和被领导者不同功能及相应的社会心理现象。

(三) 强调管理心理学与思想教育工作的联系。

(四) 重点分析领导人的心理与行为。

三、钱学森是怎样看待行为科学和现代科学技术体系分类的

我国著名科学家钱学森，在1985年指出：行为科学是从个人与社会互相作用的角度研究客观世界的，它已作为与自然科学、社会科学、数学科学、系统科学，思维科学、人体科学、军事科学、文艺理论等八大门类相并列的独立的第九大门类。

四、组织行为学的理论源泉

组织行为学的个体理论主要来源于心理学、生物学和生理学；群体是由个体组成的，其理论来源主要是社会学和人类学；组织是由群体组成的，其理论来源主要是社会学、社会心理学、人类学和政治学等。

五、组织行为学是心理学应用的新成果

从心理学的应用领域看，由心理学到组织行为学的发展过程是这样的：普通心理学的应用产生工业心理学；工业心理学又进一步发展为工业个体心理学、工业社会心理学和工

业消费心理学这三门；工业个体心理学又进一步发展为人事心理学和工程心理学两门；工业社会心理学又进一步发展为人关系学（又称组织心理学）；最后，发展为组织行为学（详见《教程》第25页图2—3所示）。

六、组织行为学是管理学的新发展

组织行为学是在管理学特别是在组织管理学和人事管理学的基础上产生和发展起来的。

（一）在组织管理学的发展过程中，同时具有下列四种趋势，而组织行为学正是在这四种趋势的基础上产生和发展起来的。这四种趋势就是：一把组织看作为一个开放的社会性模式的趋向综合发展趋势；二是由原来的基层管理为主发展到以高层管理为主的趋势；三是由日常业务性管理为主发展到以经营战略管理为主的趋势；四是由原来以物为中心的管理发展到以人为中心的管理的趋势。

（二）组织行为学还是人事管理学的新发展，因为由传统人事管理发展为现代人事管理和组织行为学的过程，正是实现以人为中心的管理过程。

七、组织管理学发展的四个阶段及其代表人物

第一阶段是科学管理学派，1900—1930年，以韦伯和泰罗为代表；

第二阶段是行为学派，1930—1960年，以梅约、麦克里格和巴纳德为代表；

第三阶段是管理科学学派，1960—1970年，以钱德勒、劳伦斯和洛希为代表；

第四阶段是综合性的现代管理学派，1970年至今，以维克和马奇为代表。

八、综合性的现代管理学派的基本观点

这个学派综合了前三个阶段、三种学派各自所长，把组织看作为一个开放的社会性的模式。这种模式主要强调以下几个基本观点：一是强调组织的生存价值、社会作用和性格特征；二是强调人是企业组织的中心，认为衡量企业经营的好坏，不能只用利润指标，还必须考虑到人的情感能否得到满足；三是在工作中的领导与被领导之间、班组之间和职工之间的关系好坏，都会引起情感上的变化；四是一个组织上下左右经常沟通思想、交换意见，就会减少误解，强化共同的价值观；五是在组织内部要创造一种有原则的、和谐的、相互了解、信赖和支持的气氛。同时，要使每个人感到他的存在、他的价值，以及他所受到的尊重和信任。要使每个人知道：他的努力会得到群体、组织和社会的承认，在他有困难时，会得到帮助和支持，在他犯错误时会受到公平的对待等。

九、组织行为学是管理心理学的新发展

这种新发展主要表现在组织行为学和管理心理学的联系和区别上，以及由管理心理学到组织行为学的发展过程中。

（一）两门学科的联系集中表现在心理活动与行为的联系上。心理活动是行为的内在动因，心理活动只有通过行为来表现和衡量；行为是心理活动的外在表现，行为是在一定心理活动指导下进行的。心理活动和行为是密不可分的。而管理心理学在侧重研究管理中的心理活动规律时，离不开行为研究；组织行为学在侧重研究组织中的行为规律时，也离不开心理研究。

(二) 两个学科的区别集中表现在研究对象各有侧重和它们的理论基础和应用范围的不同。管理心理学侧重把心理学的原理应用于管理，主要是研究行为内在的心理活动规律性，并相应地采取管理对策，侧重于实践和应用。而组织行为学则主要研究作为心理活动的外在表现的行为在组织中的发展规律性，侧重于学术和理论研究。就它们的理论来源和应用范围来说，组织行为学比管理心理学更为广泛得多。

(三) 由管理心理学到组织行为学的发展过程，是一个逐步扩大和深入的过程。从莉莲·吉尔布雷斯的“管理心理学”到莱维特的“管理心理学”，再到“组织心理学”，已显示出从个体到群体、再到组织的研究发展过程。但是这主要属于心理学的应用范畴。卢桑提出了更加偏重于社会学和心理学的观点时，组织行为学才被认为是一个合适的名称了。从管理心理学、组织心理学到组织行为学，再到组织科学，是研究领域逐步扩大的发展过程。组织科学或称为大组织行为学包含了组织心理学和管理心理学。

十、组织行为学是行为科学的新发展

行为科学运用的范围极为广泛，把行为科学运用到教育方面，就构成教育行为学，把行为科学运用医学领域，就构成医疗行为学；而组织行为学正是把行为科学的一般原理和知识运用于各种组织管理上的必然产物。组织行为学除了把一般行为原理和知识运用到组织管理上外，还把心理学、管理学、生物学、生理学、经济学和人类学等原理和知识，运用到组织管理方面去。正因为如此，所以组织行为学是行为科学的新发展。

十一、行为科学的定义