

华中师范大学出版基金丛书
高校教材系列

体育组织行为学

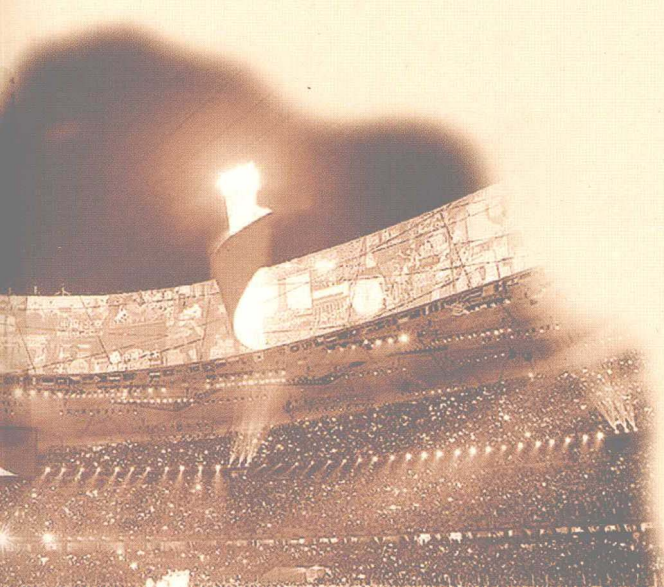
——体育组织高绩效管理的理论与技术

王 斌 马红宇 主编

C B J J

出版社

华中师范大学





华中师范大学出版基金丛书
教材 著作 系列

本书由华中师范大学出版社提供的出版基金全额资助

体育组织行为学

——体育组织高绩效管理的理论与技术

王 斌 马红宇 主编

 华中师范大学出版社

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

体育组织行为学——体育组织高绩效管理的理论与技术/王斌,马红宇主编. —武汉:华中师范大学出版社,2010.10

ISBN 978-7-5622-4554-4

I. ①体… II. ①王… ②马… III. ①体育组织—组织管理 IV. ①G80-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 205488 号

体育组织行为学——体育组织高绩效管理的理论与技术

主 编:王 斌 马红宇 ①

责任编辑:刘满元

封面设计:新视点

电 话:027-67863220

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电话:027-67863040(发行部) 027-67861321(邮购)

传真:027-67863291

网址:<http://www.ccnapress.com>

印刷:武汉理工大印刷厂

字数:470 千字

开本:787mm×960mm 1/16

版次:2010 年 10 月第 1 版

定价:49.00 元

责任编辑:刘满元

封面设计:新视点

电 话:027-67863220

电子邮箱:hscbs@public.wh.hb.cn

督印:章光琼

印张:27

印次:2010 年 10 月第 1 次印刷

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027-67861321

序

管理心理学在国外心理学界称为组织心理学,在工商管理界称为组织行为学,是心理学领域的一个新兴的重要分支。20世纪初,泰勒(F. Talor)倡导的科学管理运动和闵斯特伯格(H. Munsterberg)开创的工业心理学是组织行为学形成的先驱,而真正推动组织行为学产生的是1927年由梅奥(E. Mayo)领导的“霍桑实验”。直至20世纪60年代,组织行为学才真正成为一门独立的学科分支并被人们广泛地应用。组织行为学主要研究工作环境中个体、群体和组织等层面的人的行为及其影响因素,它强调人的因素在管理环境中的作用。组织行为学一方面研究领导行为、管理决策、组织变革与发展、团队建设、沟通、激励和跨文化管理理论问题;另一方面从个体差异的角度,研究职务分析、人员选拔、培训、绩效评价和薪酬分配等理论和方法。实践证明,组织行为学作为现代管理体系的主要组成部分,它是专门探索组织与环境中相互作用的人的心理与行为规律的科学,而加强这门科学的研究和应用,能够提高管理者的管理水平,实现管理者对下属人员的心理和行为进行科学的预测、引导和控制,协调企业、团队、个体之间的相互关系,最大限度地发挥人的主观能动性,以便获得最佳的经济效益和社会效益。

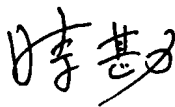
近年来,我国的体育事业在政府的关怀和民众的大力支持下,不论是竞技体育还是全民体育活动,都得到了蓬勃的发展。特别是北京于2008年成功举办了第29届国际奥林匹克运动会,大大地提升了我国在世界体坛的影响和国际地位,也极大地推进了我国全民体育事业的进步和发展。然而,在体育管理领域里有关组织行为学的科学研究和教学培训,还落后于客观的需求。在此背景下,华中师范大学的王斌教授、马红宇教授主编的《体育组织行为学——体育组织高绩效管理的理论与技术》得以出版,顺应了我国体育事业快速发展的要求。

我仔细阅读了这本《体育组织行为学》,感觉到两位作者不仅向读者传授了组织行为学的基础性管理理念,而且密切结合体育管理实践,针对当前我

国体育管理中的问题,引导读者从多角度、多层面来观察和分析,教材的内容密切联系实际,不拘泥于抽象理论的阐述,体现了作者倡导的体验式教学的独特风格。我相信,经过不断实践和完善,本书完全有可能成为国内该领域非常受欢迎的教材!

当前,我国正处于社会经济转型时期。经历了美国华尔街带来的金融风暴,我国的经济界、文化界和体育界,都在重新反思我们的管理模式如何适应未来社会发展的要求,都希望通过这种反思和重新组合,深入探索具有中国特色的管理模式。我想,我国的体育界同样会遇到新的机遇和挑战。我认为,管理者学一点心理学,特别是社会心理学和组织行为学的理论知识,能够帮助自己更加理性地去发现问题、分析问题和处理问题,然后,就能够理性地面对现实中发生的问题,就有可能从理性的角度,来提升整个社会的文明程度。

马克思曾经说过,现代社会是一本打开了的心理学。我想,作为两位心理学工作者,能够把组织行为学研究的一些知识介绍给大家,试图为体育管理事业的发展尽绵薄之力,这是一种宝贵的尝试,希望他们能够取得成功!



中国社会心理学会副会长
中国科学院研究生院社会与组织行为研究中心主任
2010年1月1日,于北京奥林匹克花园

目 录

第一章 体育组织行为学概论	(1)
第一节 组织行为学概述	(4)
第二节 体育组织行为学概述	(14)
第二章 体育组织行为学研究方法	(24)
第一节 体育组织行为学研究概述	(26)
第二节 体育组织行为学研究的实施	(34)
第三节 体育组织行为学研究方法的应用案例	(47)
第三章 动 机	(56)
第一节 动机概述	(58)
第二节 动机理论	(61)
第三节 研究案例	(65)
第四章 知觉与归因	(77)
第一节 知觉与归因概述	(79)
第二节 知觉与归因理论	(89)
第三节 研究案例	(98)
第五章 胜任特征	(110)
第一节 胜任特征概述	(112)
第二节 胜任力理论和模型	(116)
第三节 研究案例	(125)
第六章 态 度	(139)
第一节 态度概述	(141)
第二节 态度理论	(146)
第三节 研究案例	(155)
第七章 人 格	(167)
第一节 人格概述	(169)

第二节	人格理论	(173)
第三节	研究案例	(180)
第八章	工作压力	(191)
第一节	工作压力概述	(193)
第二节	工作压力理论	(198)
第三节	研究案例	(204)
第九章	沟 通	(216)
第一节	沟通概述	(217)
第二节	沟通理论	(225)
第三节	研究案例	(232)
第十章	领 导	(245)
第一节	领导概述	(247)
第二节	领导理论	(252)
第三节	研究案例	(259)
第十一章	群体凝聚力	(271)
第一节	群体凝聚力概述	(273)
第二节	群体凝聚力理论	(279)
第三节	研究案例	(285)
第十二章	团 队	(296)
第一节	团队概述	(298)
第二节	团队理论	(304)
第三节	研究案例	(310)
第十三章	冲突管理	(321)
第一节	冲突管理概述	(323)
第二节	冲突管理理论	(329)
第三节	研究案例	(333)
第十四章	组织公平	(343)
第一节	组织公平概述	(345)
第二节	组织公平理论	(351)
第三节	研究案例	(357)
第十五章	组织文化	(369)
第一节	组织文化概述	(371)

第二节 组织文化理论	(380)
第三节 研究案例	(387)
第十六章 组织变革与发展	(398)
第一节 组织变革与发展概述	(400)
第二节 组织变革与发展理论	(405)
第三节 研究案例	(413)
核心概念索引	(422)
后 记	(425)

第一章 体育组织行为学概论

学习目标

1. 了解组织行为学的概念及学科基础；
2. 理解几种不同的“人性”假设与管理措施；
3. 理解体育组织及其类型；
4. 认识体育组织行为学的内涵及主要内容；

核心概念

组织(organization)

行为(behavior)

组织行为学(organizational behavior)

体育组织(sport and recreation organization)

体育组织行为学(organizational behavior in sport and recreation)

引入案例

耐克的故事

耐克(Nike)是全球著名的体育用品品牌。该公司总部位于美国俄勒冈州比沃尔顿(Beaverton)。该公司生产的体育用品包罗万象:服装、鞋类、运动器材等等。在08/09财年,其全球营业额为191.76亿美元,稳居全球体育用品市场第一位,赢利14.87亿美元。但是耐克公司并非一开始就是一个拥有全球著名品牌的大机构。

1963年,俄勒冈大学毕业生鲍尔曼(Bowerman)和校友奈特(Knight)共同创立了一家名为“蓝带体育用品公司”(Blue Ribbon Sports)的公司,主营体育用品。1972年,蓝带公司更名为耐克公司,从此开始缔造属于自己的传奇。

在早期,该公司采取一种非传统、自由独立的运作方式,员工间的沟通是非正式的——他们可以随时随地讨论他们的计划和提案。没有明确的分工,而且一些职员经常需要从一个工作岗位调动到另外的工作岗位,高级主管根据情况随时协调各部门的工作。没有工作描述、没有僵化的报告系统或繁琐的规章制度。这使得该公司朝着创新和企业化的特色发展。鲍尔曼把团队精神和共享价值观带到工作中,这为耐克公司早期平等式管理特色的形成打下了基础。

公司的另一位创始人奈特1959年从俄勒冈大学毕业,获得工商管理学士学位。一年后,他又进入著名的斯坦福大学攻读工商管理硕士学位。严格的管理教育使他具备成为一名优秀管理者的素质。在以后的岁月里,两位校友携手并肩,同舟共济,带领公司不断发展壮大。如今,耐克公司生产经营活动遍布全球六大洲,其员工总数达到了35000人,与公司合作的供应商、托运商、零售商以及其他服务人员接近100万人。

耐克公司一直将激励全世界的每一位运动员并为其献上最好的产品视为光荣的任务。耐克的语言就是运动的语言。三十年过去了,公司始终致力于为每一个人创造展现自我的机会。耐克深知:只有运用先进的技术才能生产出最好的产品。所以一直以来,耐克公司投入了大量的人力、物力用于新产品的开发和研制。耐克首创的气垫技术给体育界带来了一场革命。运用这项技术制造出的运动鞋可以很好地保护运动员的身体,尤其是脚踝与膝

盖,防止其在剧烈运动时扭伤,减少对膝盖的冲击与磨损。采用气垫技术的运动鞋一经推出就大受欢迎。普通消费者和专业运动员都对它爱不释手。

2001年,耐克公司在研制出气垫技术后又推出了一种名为 Shox 的新型缓震技术。采用这种技术生产出来的运动鞋同样深受欢迎,销量节节攀升。除运动鞋以外,耐克公司的服装也不乏创新之作。例如:运用 FIT 技术制造的高性能纺织品能够有效地帮助运动员在任何气象条件下进行训练和比赛。耐克公司制造的其他体育用品,如手表、眼镜等也都是高科技的结晶。

而今,耐克公司的组织结构和经营方式与奈特最初创业时的情况完全不同。由于公司的壮大和员工人数的增加,工作更加专业化。公司现共有 37 个部门,24 种鞋类交易。随着规模和复杂度的增加,非正式的运作方式不再卓有成效。公司采用了更为正式的管理系统,即:定期召开各管理层会议,经理的协调角色被正式确立,计划系统用来整合相关的工作职责,而且政策和程序被用来规范实际工作。

耐克公司的营销口号是“只管去做”(Just Do It)。耐克不只卖运动鞋,它所出售的是一种生活方式,这是它成功的关键。这个标志对于人心的激励,以及这一哲学背后的干劲与决心,是与每个人都有关系的,不管你是不是运动员。耐克运用一种励志式的语言来激发消费者。不管你是谁,你的头发或皮肤的颜色是什么,你遭遇了身体上或社会生活中的什么局限,耐克说服消费者,你一定可以办到。它告诉人们,如果你下定决心,奋斗不懈,你就会超越他人,征服一切。借由这样的方法,即利用人们对于成功的热切渴望,耐克也创造出了它自己的一种人格与态度。通过巧妙地运用一句非常简单的广告妙语,它成功地将一种生活态度融入其所出售的商品中,从而获得了巨大的商业成功。

资料改编自:戴维斯 P. 流行鞋业. 商业报告. 哈佛商学院 1990. 以及 耐克公司. MBA 智库百科[EB/OL]. [2010-09-14]. <http://wiki.mbalib.com/>.

从以上案例可知,作为体育组织的典型代表之一——耐克公司在两位创始人的领导和管理下,通过不断的技术创新、组织结构和工作方式创新以及营销创新,最终由一个名不见经传的小公司成长为一个全球体育运动品牌的领导者,取得了巨大的商业成功。

什么是体育组织?它有哪些类型?什么是体育组织行为学?其主要包含哪些内容?本章将围绕这些问题展开阐述。

第一节 组织行为学概述

一、组织行为学的内涵

(一)组织的定义

“组织”(organization)一词虽然经常被使用,但由于各种理论的视角不同,因而对其概念的解释也不一致。

巴纳德(Barnard, 1938)将组织定义为“把两个以上的人的各种活动和力量有意识地加以协调的体系”。国内则将组织定义为“按照一定的宗旨和目标建立起来的集体”。工厂、机关、学校、医院、各级政府部门、各个层次的经济实体、各个党派和政治团体等,这些都是组织。

目前被普遍接受的关于组织的定义是:“组织是由两个或两个以上的个体以一定方式有意识地联系在一起,为达到共同的目标而按一定规则从事活动的社会单位。”

这个定义包括以下内涵:

①组织有一定的结构。至少有两个人才谈得上组织,也就是所谓的“独木不成林”。

②组织有一定的构造方式。组织内的个体是有意识地联系在一起的;组织不是乌合之众。

③组织是有目的的。组织的存在是有具体意义的。

④组织是以有规则的活动为存在方式的。没有活动,就无法达到目的,组织也就名存实亡。

在现代社会生活中,人们已普遍认识到,组织是人们按照一定的目的、任务和形式编制起来的社会集团,组织不仅是社会的基本单元,而且是社会的基础。

(二)行为的定义

勒温(Lewin, 1964)认为,行为(behavior)是人与环境相互作用的结果,人的行为取决于人的需求、动机及其所处环境的综合因素。人在同一环境中,行为之所以不同,是由于人的需求和动机存在差异。但在需求和动机相同的情况下,由于环境因素的不同,行为也会不同。在此基础上,李剑锋(2002)认为,行为是指人或动物表现的,与心理、生理活动紧密相连的外显的运动、动作或活动。

人的行为具有以下特点：

1. 目的性

任何一种行为总是在一定的动机和目的驱使下产生的,并且这种目的不是在行为执行过程中出现,而是在行为付诸行动之前就已经出现。人的行为的目的性规定了行为的方向,并成为控制行为过程内在的参照模型。

2. 能动性

人的行为并不是由外界环境单方面机械地决定的。在与环境相互作用的过程中,人会表现出积极主动的能动性特点。一方面,人能支配、调节和控制自己的行为,使自己适应周围的环境特点;另一方面,人还能主动地去改变环境,使环境符合自己的要求。

3. 社会性

人具有自然属性和社会属性。人出生后只是作为一个自然机体而存在的;人要成为人,就必须在社会中生活,接受社会对他的影响。人与动物最重要的差别在于各自的发展条件不同。如果说在动物界的发展历程中行为的发展是按照生物演化规律进行的话,那么人的行为发展则是服从于社会历史发展规律的。

(三)组织行为的含义

组织提供人们所需要的商品和服务。这些商品和服务的质量和数量取决于组织成员的行为和表现,取决于组织的管理者、技术人员和销售人员的工作表现和行为。由于组织活动的复杂性,组织行为的分析和研究也有不同的角度,呈现出多层面的特点。通常情况下,研究者把组织行为分为三个层次,即把组织看成追求组织目标而工作的个人的集合、重在分析组织成员在群体工作中的相互影响和把组织视为一个整体来分析组织行为。

1. 个体

个体是构成组织最基本的“细胞”,是组织行为学研究的基础和出发点。因此,探讨组织行为的一个有效的方法就是从单个组织成员的角度出发。在这个层面上,通常应用心理学的理论和方法研究个体特征对其在组织中的工作行为和工作表现的影响,要考虑诸如动机、知觉、归因、态度、人格等因素,并研究个体特征对其在工作中的个体行为、风格与工作绩效的影响。同时,研究个体对不同的组织政策、实践和过程的反应,有关人性、需要、动机和激励等方面的理论可以用来说明每个组织成员的行为和绩效等,这些研究有助于更好地理解个体在组织中的行为规律。

2. 群体

如果要完成组织目标,组织成员必须在工作中合作并协调彼此的活动,从而形成群体或团队。在群体中人们是如何工作的?决定一个群体团结、富有成效或散漫、低效的原因何在?如何组织团队?领导如何影响群体成员,以便使他们通力合作?这些都是组织行为中有关群体功能所涉及的问题。因此,运用社会心理学的知识和理论分析工作群体的特征、结构、功能、发展过程和凝聚力等,就构成了组织行为研究的重要部分。

3. 组织

组织在社会中随处可见。公司、企业是组织,学校、医院、工厂、军队、商场、警察部门、政府机构等也是组织。在这些组织中,监督他人的活动,并对达到目标负有责任的人被称为管理者或官员。

由上述可见,组织与管理有着密切的关系。有组织就需要有管理,有了管理,组织才能有效而有意义地存在。组织是管理的对象,管理是组织生存的手段。

组织作为一个整体的特征如组织结构、组织文化对个体和群体行为产生影响,从而对组织效率和气氛产生重要的影响。把组织作为一个层面来研究的宏观方法主要是建立在社会学的理论和概念之上的。

(四)组织行为学的定义

杜布林(Dubrin,1973)认为,组织行为学(Organizational Behavior,简称OB)是系统研究组织环境中所有成员的行为,把成员个体、群体、整个组织以及外部环境的相互作用所形成的行为作为研究对象的一门科学。

罗宾斯(Robbins,1999)认为,组织行为学是一个研究领域,它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响,以便应用这些知识来改善组织的有效性。

综上所述,可将组织行为学的含义概括为:采用系统分析的方法,研究一定组织中的人的心理和行为规律,从而提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织既定目标的科学。

要更好地理解组织行为学的含义,应注意以下几点:

1. 组织行为学的研究对象

组织行为学以人的心理和行为规律为研究对象。人的行为与心理是密不可分的,心理活动是行为的内在基础,行为是心理活动的外在表现,因此组织行为学既研究人的心理活动规律,又研究人的行为活动规律。

2. 组织行为学的研究范围

组织行为学与心理学研究的不同之处在于组织行为学并不是研究人类

所有的心理和行为规律,而是研究某一特定组织范围内的人的心理和行为规律。同时,组织行为学不仅研究个人的心理和行为规律,而且研究聚集在一起的人的心理和行为规律,包括个体心理与行为规律、群体心理与行为规律以及整个组织的心理与行为规律。

3. 组织行为学的研究方法

组织行为学采用系统分析的方法来研究一个组织中的个体、群体和组织的心理和行为,而非孤立地研究它们中的一个部分。从系统理论来看,个体的人作为一个系统,被放在群体这个较大的系统中来研究,个体就成为群体的子系统;而很多个群体又组成一个组织,因此,群体又是组织这个大系统的子系统。个体、群体和组织均自成系统而又相互联系密不可分,并最终处于社会环境这个更大的系统中相互联系、相互作用。

4. 组织行为学的研究目的

组织行为学将提高预测和引导人的行为的能力作为研究目的。组织行为学关心人们在组织中做什么,这种行为如何影响组织的绩效。它研究影响个体、群体和组织行为的主要因素,并探索如何有效控制这些因素。组织行为学力求将所获得的成果运用到管理实践中,为组织更好地实现目标服务。

二、组织行为学的理论基础及其与相关学科的关系

(一) 组织行为学的理论基础

组织行为学形成的直接原因是行为科学的产生和发展,深层原因是来自人力资源管理、组织管理学、心理学、社会学、政治学、经济学、伦理学等学科的理论准备和知识积累。与组织行为学密切相关的学科如表 1-1 所示。

表 1-1 与组织行为学密切相关的学科

学科	具体学科	主要影响和涉及的研究领域
管理学	人力资源管理	培训与开发、绩效管理、员工招聘与选拔、薪酬管理、劳资关系
	组织管理学	组织理论、组织技术、组织变革、组织文化
行为科学	心理学	激励、领导、知觉、个性、个体决策、工作满意度、态度、工作压力、工作设计
	社会学 (社会心理学)	群体动力、群体行为、团队建设、沟通、行为改变、态度改变、群体决策

续 表

学科	具体学科	主要影响和涉及的研究领域
行为科学	人类学 (人类文化学)	价值观比较、态度比较、跨文化研究、组织文化、组织环境
社会科学	政治学	冲突、组织内权力与政治
	经济学	领导有效性、工作绩效
	伦理学	激励、领导、沟通的伦理问题

引自:许芳.组织行为学原理与实务[M].北京:清华大学出版社,2007.

(二)组织行为学与相关学科的关系

1. 组织行为学与管理心理学

(1)组织行为学与管理心理学的联系

从组织行为学的发展来看,组织行为学可以看做是管理心理学的新发展。组织行为学与管理心理学(Managerial Psychology)在研究的目的、对象、内容和理论来源方面是一致的。具体表现在:

①研究的目的相同。组织行为学和管理心理学的研究目的都是通过对组织中人的心理与行为的研究,揭示其规律,并以此规律指导个体、群体或组织的行为,以达到组织的预期目标。

②研究的对象一致。组织行为学和管理心理学都把行为与心理作为研究对象。当组织行为学研究一定组织中人的行为特点及其规律时,不可能不涉及人的心理;当管理心理学研究管理过程中人的心理特点及其规律时,不可能不涉及人的行为。

③研究的内容大同小异。组织行为学与管理心理学的内容构架基本相同,如都包括个体问题、群体问题、激励问题、领导问题、组织文化与变革问题等。

④很多理论来源相同。虽然组织行为学的理论来源比较宽广,但很多理论来源与管理心理学的理论来源相同,如心理学、社会学、人类学、教育学、生理学等。其中心理学是一门主要基础学科。

(2)组织行为学与管理心理学的区别

虽然组织行为学与管理心理学在诸多方面是相同或一致的,两学科都是交叉学科和应用学科,有时容易将两者混同起来,但它们之间仍然存在一些差别(见表 1-2)。

表 1-2 组织行为学与管理心理学的比较

	组织行为学	管理心理学
研究对象	一定组织中人的行为(指外观的活动、动作、运动、反应或行动)	管理过程中各层次人员的心理(包括感觉、知觉、记忆、思维、情绪、意志、气质、性格等心理现象的总称)
理论基础	社会科学、行为科学、管理科学、自然科学等	心理学、社会学、经济学、教育学、管理学、生理学等
学科性质	行为科学	心理科学
形成背景	1949 年“行为科学”一词出现 1953 年正式命名 20 世纪 60 年代末开始形成组织行为学 20 世纪 80 年代组织行为学分为宏观组织行为学和微观组织行为学	吉尔布雷斯(Gilbreth, 1914)在其《管理心理学》一书中首次使用“管理心理学”一词 20 世纪 20 年代和 30 年代工业心理学与人际关系学说的发展 莱维特(Leavitt, 1964)正式使用“管理心理学”,管理心理学成为独立学科

引自:陈维政、余凯成、黄培伦. 组织行为学高级教程[M]. 北京:高等教育出版社,2008.

如表 1-2 所示,有学者认为,组织行为学与管理心理学的主要区别在于研究对象的不同,前者的研究对象是组织中人的外在、可观测、可变的行为,而后者的研究对象是组织中人的心理(包括外在、可观测、可变的行为,也包括内在的、甚至是不可观测、不可变的行为,如思维、本能)。但我们认为,随着两门学科的迅速发展,都在原有研究对象的基础上向外拓展,从而使得两门学科的融合性出现不断加强的趋势。

此外,组织行为学在国外又分为宏观组织行为学(Macro OB)和微观组织行为学(Micro OB)。其中,宏观组织行为学研究个人和团体对组织和被组织的影响,以社会心理学和认知心理学为基础。而微观组织行为学将组织作为一个系统来研究,包括组织间关系和组织间环境,以社会心理学、组织心理学和经济心理学为基础。如上所述,微观组织行为学与管理心理学的联系较之于宏观组织行为学与管理心理学的联系要更紧密一些。如此也可以看出,组织行为学的外延要比管理心理学更为宽泛,它不仅包含微观组织行