

全国高等教育自学考试指导委员会
高等教育自学考试政治管理类专业

组织行为学 自学考试大纲

高等教育出版社

高等教育自学考试政治管理类专业

组织行为学

自学考试大纲

全国高等教育自学考试指导委员会

高等教育出版社

高等教育自学考试政治管理类专业
组织行为学自学考试大纲

*

高等教育出版社出版
新华书店总店北京科技发行所发行
北京顺义县印刷厂印装

•

开本787×1092 1/32 印张2 字数40 000

1990年1月 第1版 1990年1月 第1次印刷

印数0001—50 350

ISBN7-04-002974-X/G·177

定价0.51元

出版前言

为了适应社会主义现代化建设的需要，我国实行了高等教育自学考试制度。它是个人自学、社会助学和国家考试相结合的一种新的教育形式，是我国社会主义高等教育体系的组成部分。实行这种高等教育自学考试制度，是实行宪法规定的“鼓励自学成才”的重要措施，也是造就和选拔人才的一种新的途径。凡是干部、职工、群众按照高等教育专业考试计划进行考试合格后，国家承认其学历，与全日制高等学校相应专业毕业生同样对待。高等教育自学考试于1981年开始进行试点，1983年起逐步向全国推广。到1985年底，全国29个省、自治区、直辖市都开展了高等教育自学考试工作，现在已进入到加强、完善、提高、发展的新阶段。

为了大体上统一全国高等教育自学考试的标准，全国高等教育自学考试指导委员会陆续制定部分专业考试计划。各专业委员会按照有关专业考试计划的要求，从造就和选拔人才的需要出发，编写了相应专业的课程自学考试大纲，进一步规定课程自学和考试的内容、范围，使考试标准具体化。

政治管理类专业委员会根据国务院有关文件精神，参照原教育部拟定的全日制高等学校有关课程的教学大纲，结合自学考试的特点，编写了《组织行为学自学考试大纲》。现经全国高等教育自学考试指导委员会审定，国家教育委员会批准颁发试行。

这本大纲是各地都要贯彻执行的。它是该课程考试命题、自学和社会助学的依据。我们希望这个大纲的出版将对

目 录

第一篇 对象与方法

第一章	研究对象与学科性质	(1)
第一节	组织行为学的概念.....	(1)
第二节	理论框架与内容体系.....	(1)
第三节	组织行为学的性质与特点.....	(2)
第四节	研究和应用组织行为学的意义与作用.....	(2)
第二章	发展与理论源泉	(2)
第一节	发展概况和理论源泉.....	(3)
第二节	心理学应用的新成果.....	(3)
第三节	管理学的新发展.....	(4)
第四节	管理心理学的新发展.....	(4)
第五节	行为科学的新发展.....	(4)
第三章	研究方法	(4)
第一节	研究方法应遵循的原则.....	(5)
第二节	研究的基本过程.....	(5)
第三节	研究的主要方法.....	(5)
第四节	研究结果的统计分析.....	(6)

第二篇 个体心理与行为

第四章	知觉与行为	(7)
第一节	知觉的概念及其选择性.....	(7)
第二节	社会知觉.....	(7)
第三节	自我知觉和自我调节.....	(8)
第四节	管理者的知觉与管理方式.....	(8)

第五章	价值观、态度与行为	(3)
第一节	价值观的概念与分类.....	(9)
第二节	态度的概念与因素分析.....	(9)
第三节	态度改变理论和工作态度与工作绩效.....	(10)
第六章	个性差异与工作安排	(10)
第一节	个性的概念.....	(11)
第二节	气质差异与应用.....	(11)
第三节	能力差异与应用.....	(12)
第四节	性格差异与应用.....	(13)

第三篇 人际关系与群体行为

第七章	人际关系	(14)
第一节	人际关系的重要性.....	(14)
第二节	人际关系类型与人际需求及反应特点.....	(14)
第三节	影响人际关系的因素.....	(15)
第四节	改善人际关系的途径.....	(15)
第八章	信息沟通	(15)
第一节	信息沟通的过程和目的.....	(16)
第二节	信息沟通的种类.....	(16)
第三节	信息沟通的障碍及其改善.....	(16)
第四节	沟通中的相互作用分析.....	(17)
第九章	群体行为与绩效	(17)
第一节	群体特征及发展阶段.....	(17)
第二节	影响群体行为和绩效的因素.....	(18)
第三节	群体决策.....	(18)
第四节	群体在组织中的应用.....	(19)
第十章	群体冲突	(19)
第一节	冲突的性质.....	(19)
第二节	冲突的来源.....	(19)

第三节	减少冲突的策略	(20)
第四节	引起冲突的策略	(20)

第四篇 领导行为及其有效性

第十一章	领导与领导素质理论	(21)
第一节	领导与领导者影响力	(21)
第二节	领导者的素质、合理结构和社会心理环境	(21)
第三节	X、Y和超Y理论与领导	(22)
第十二章	领导行为理论	(22)
第一节	领导行为四分图模式	(22)
第二节	领导方格模式	(23)
第三节	PM型领导模式	(23)
第四节	李克特的领导系统模式	(23)
第五节	勒温的领导作风理论	(24)
第十三章	领导权变理论	(24)
第一节	领导行为的连续带模式	(24)
第二节	菲德勒模式	(24)
第三节	通路-目标模式	(25)
第四节	领导参与模型	(25)
第五节	不成熟-成熟理论	(25)
第六节	领导生命周期理论	(26)
第十四章	领导决策	(26)
第一节	领导与决策	(26)
第二节	领导决策的原则	(26)
第三节	领导决策的客观依据	(27)
第四节	领导决策的程序	(27)
第五节	领导决策的民主化和科学化	(27)

第五篇 激励理论与应用

第十五章	激励与需要型激励理论及其应用	(28)
-------------	-----------------------	--------

第一节	激励的概念、过程和激励理论分类	(28)
第二节	马斯洛的需要层次论和奥德弗的ERG理论	(29)
第三节	赫兹伯格的双因素理论及其应用	(29)
第四节	麦克利兰的成就需要理论及其意义	(30)
第十六章	过程型激励理论及其应用	(30)
第一节	期望理论及其应用	(31)
第二节	目标理论及其应用	(31)
第三节	强化理论及其应用	(32)
第十七章	公平理论和挫折理论及其应用	(32)
第一节	公平理论及其应用	(33)
第二节	挫折理论及其应用	(33)

第六篇 组织行为与管理

第十八章	组织理论与组织设计	(35)
第一节	组织与组织变量	(35)
第二节	组织理论	(35)
第三节	组织设计	(36)
第四节	组织结构	(37)
第十九章	工作设计	(38)
第一节	工作设计的概念与意义	(38)
第二节	工作设计的发展过程	(38)
第三节	工作设计的理论与方法	(39)
第四节	工作设计的实施原则	(40)
第二十章	职业生涯的设计与开发	(40)
第一节	职业生涯及其设计与开发的概念	(40)
第二节	研究职业生涯设计与开发的意义	(41)
第三节	职业生涯的选择	(41)
第四节	职业生涯的几个阶段	(42)
第五节	职业生涯设计与开发的问题	(42)

第二十一章 工作压力	(43)
第一节 压力性质与反应.....	43)
第二节 压力来源.....	(43)
第三节 压力的后果.....	(43)
第四节 对待压力的方法和措施.....	(44)

第七篇 组织行为的合理化

第二十二章 组织行为合理化的标准	(45)
第一节 组织结构的合理化.....	(45)
第二节 组织运行要素的有效性.....	(46)
第三节 组织气氛的和谐性.....	(46)
第二十三章 组织变革与对策	(47)
第一节 组织变革的基本动因.....	(47)
第二节 组织变革的基本模式.....	(47)
第三节 组织变革的基本对策.....	(48)
第二十四章 组织文化	(48)
第一节 组织文化的概念.....	(48)
第二节 组织文化的特点及功能.....	(49)
第三节 组织文化的建立与形式.....	(49)
第四节 组织文化的类型.....	(49)
第二十五章 绩效考核	(50)
第一节 绩效考核的基本原理.....	(50)
第二节 绩效考核技术.....	(50)
第三节 绩效考核心理.....	(51)
后 记	(53)

第一篇 对象与方法

第一章 研究对象与学科性质

学习目的和要求 通过本章的学习，重点掌握组织行为学的研究对象和理论框架，了解组织行为学的概念，掌握其理论框架和内容体系，理解其学科性质与特点，懂得研究和应用此学科的意义与作用。

第一节 组织行为学的概念

组织行为学是一门研究一定组织中人的心理和行为规律性的科学。

- 一、研究对象是人的心理和行为规律性。
- 二、研究范围是一定组织中的人的心理和行为。
- 三、研究方法是系统分析和综合运用诸学科的知识。
- 四、研究目的是提高领导者对人的心理和行为的预测、引导和控制能力，变消极行为为积极行为，圆满地实现组织目标。

第二节 理论框架与内容体系

一、行为规律的理论模式表明，人的行为要受主客观两大类因素的影响，组织中人的行为的产生过程，就是使人的

主观内在特征与客观外部环境合理配合，从而取得更好的组织绩效和人的心理满意度的过程。

二、本书的内容体系与结构是由对象与方法、个体心理与行为、人际关系与群体行为、领导行为及其有效性、激励理论与应用、组织行为与管理和组织行为的合理化这七篇二十五章所组成。

第三节 组织行为学的性质与特点

一 组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉的边缘性和综合性的科学。

二、组织行为学是一门既有自然属性，又有社会属性的科学。

三、组织行为学是一门应用理论性科学。

第四节 研究和应用组织行为学的意义与作用

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。

二、有助于知人善任，合理使用人才。

三、有助于改善人际关系，增强群体的凝聚力和向心力。

四、有助于提高领导水平，改善干群关系。

五、有助于组织变革和组织发展。

总之，加强组织行为学的研究和应用，对于改善管理工作 and 提高管理水平，具有重要意义。

第二章 发展与理论源泉

学习目的和要求 通过本章的学习，掌握组织行为学

的发展和理论源泉。了解此学科的发展概况，掌握其主要理论源泉，理解它是怎样在应用心理学原理，在管理学、管理心理学和行为科学发展的基础上，产生和发展起来的。

第一节 发展概况和理论源泉

一、发展概况。对于人的心理与行为的某些研究，在我国和世界上均很早就有。但是作为独立的专门研究人的心理与行为发展规律的组织行为学，最先产生于本世纪50年代至60年代的美国。它不仅在西方受到重视，而且在苏联、日本等国家也有相当程度的发展。与西方和苏联、日本等国家相比，我国在组织行为学的研究和应用方面，尚处在起步阶段，但已经取得了可喜的进展。

二、组织行为学有丰富的理论源泉，它经历了一个漫长的理论准备和实际应用的演变过程。它的个体理论主要来自心理学、生物学和生理学，群体理论主要来自社会学和人类学，组织理论主要来自社会学、社会心理学、人类学和政治学等。

第二节 心理学应用的新成果

心理学原理应用于不同领域，经历了由普通心理学到工业心理学到管理心理学，再到组织行为学的发展过程。

一、以人的心理现象和规律性为研究对象的科学是普通心理学。

二、用心理学原理与方法来分析工业生产、分配、交换和消费整个领域中人的心理和行为规律的科学就是工业心理学。

第三节 管理学的新发展

组织行为学是在管理学特别是组织管理学和人事管理学的基础上产生和发展起来的。

一、由组织管理学到组织行为学的发展，组织行为学正是在组织管理学的四个发展阶段的基础上，即在科学管理、行为科学、管理科学和现代综合管理发展基础上形成和发展起来的。

二、由人事管理学到组织行为学，组织行为学正是传统的人事管理发展为以人为中心的现代人事管理的过程。

第四节 管理心理学的新发展

一、组织行为学与管理心理学既有区别又有联系。

二、组织行为学是管理心理学研究领域进一步扩大的结果，组织行为学包括了管理心理学和组织心理学。

第五节 行为科学的新发展

一、行为科学是在综合各学科知识系统研究人的行为的基础上提出来的。

二、所谓行为科学，就是运用研究自然科学的实验和观察的方法，来研究在一定物质和社会环境中的人的行为的科学。

三、由行为科学到组织行为学。组织行为学是把一般行为科学的原理和知识，运用到组织管理方面的必然产物。

第三章 研究方法

学习目的和要求 通过本章的学习，要明确科学的研

究方法的基本要求。熟悉研究的基本过程，掌握研究的基本方法，了解研究结果的数据统计分析。

第一节 研究方法应遵循的原则

一、研究方法的必要性和重要性。研究方法是揭示研究对象的手段，了解和掌握研究方法，有助于管理者进行正确的判断和决策。

二、科学的研究方法应遵循的原则主要有下列6条：研究程序的公开性，收集数据资料的客观性，观察和实验条件的可控性，分析方法的系统性，所得结论的再现性，对未来的预见性。

第二节 研究的基本过程

一、组织行为学的研究基本过程，一般概括为包括归纳综合、演绎推论和检验三步骤的系统过程。

二、有些组织行为学家把研究组织行为的过程归纳为6个步骤的循环系统，即确定研究课题→研究理论和模式→形成假设→提出可供选择的研究方案和研究方法→实地观察和实验→说明研究结果→再到确定新的课题。如此循环。

第三节 研究的主要方法

一、案例研究法。这是一种对组织内的个体、群体或组织的一个或几个以至更多的变量之间的关系作出描述和说明的方法。

二、观察法。这是观察者以自己的感觉器官为工具，直接观察人们的行为，并通过对外在行为的分析去推测人们内

在心理状态的方法。

三、调查法。这种方法与观察法密切相关，它主要是了解被调查者对某一事物的想法、感情和满意度。

四、测验法。这是采用标准化的心理测验量表或精密的测验仪器以及各种图表来测量被试者有关智力、能力倾向、兴趣爱好、个性、性格、成就需求等心理和行为特征的研究方法。

五、实验法。这是一种先假设一个或多个自变量对另一个或多个因变量的影响，然后再设计一个实验，有系统地改变自变量，最后测量这些改变对因变量的影响的研究方法。

第四节 研究结果的统计分析

统计分析，就是以电子计算机为工具，运用数理统计的方法，对于通过观察、调查、实验等方法收集到的大量数据和资料，进行统计分析，以便了解数据的特征和各变量之间的关系，以至预测未来的发展趋势。

数理统计学是一专门的学科，内容十分丰富，方法也是多种多样的。由于本章篇幅有限，因而只简要地介绍下列5种方法：

- 一、集中趋势分析。
- 二、离中趋势分析。
- 三、抉择分析。
- 四、相关分析。
- 五、因素分析。

第二篇 个体心理与行为

第四章 知觉与行为

学习目的和要求 通过本章的学习，要了解知觉的概念及其选择性，掌握社会知觉，研究自我知觉与自我调节，懂得管理者的知觉与管理方式选择的关系。

第一节 知觉的概念及其选择性

一、知觉的概念。知觉是当前直接作用于感觉器官的整个客观事物在大脑中的反映，也就是在主体脑中出现的事物的整个映象。

二、知觉的选择性。在知觉过程中，为了清晰地反映对象，人们总是从许多事物中选择知觉的对象。这种知觉的选择性要受许多客观因素和主观因素制约。

第二节 社会知觉

一、社会知觉的概念。社会知觉就是对人和社会群体的知觉，它是主体的一种特殊的社会意识，影响着主体的心理活动，调节主体的社会行为。

二、社会知觉的分类。鉴于社会知觉以人为对象，为了从不同侧面来知觉一个人，所以社会知觉可分为对人知觉、

人际知觉、角色知觉和因果关系知觉这4类。

三、社会知觉的偏差。由于受某些知觉规律的影响，社会知觉可能发生第一印象效应、晕轮效应、首因效应和近因效应、定型效应等偏差。

第三节 自我知觉和自我调节

一、自我知觉的概念。自我知觉是指主体对自己的心理与行为状态的知觉，通过自我知觉发现和了解自己。

二、自我知觉与自我意识。自我意识是指主体对自己的存在、自己与他人和周围事物的关系以及自己的行为表现诸方面的意识。自我知觉是自我意识形成的基础，自我意识又以自我知觉为“窗口”。

三、自我知觉与社会知觉。自我知觉往往是在社会知觉中进行的，而在社会知觉中必然发生自我知觉。两者在心理活动中是相互联系的。

四、自我调节。自我调节就是自我意识的调节，指自我意识按照其内部斗争的结果对主体行为的控制。自我意识的调节是在自我知觉的参与下实现的。在自我意识内部斗争过程中，绝大多数人自我意识的积极方面能占优势，所以不致于做出坏事，但也会有少数人自我意识的消极方面较常占优势，也会不断地做出坏事。

第四节 管理者的知觉与管理方式

- 一、人际知觉与“人群关系”管理方式。
- 二、自我知觉与“自我实现”管理方式。
- 三、对人知觉与“应变”管理方式。
- 四、角色知觉与责任制管理方式。