

附：组织行为学自学考试大纲

组织行为学

组编 / 全国高等教育自学考试指导委员会
主编 / 孙 彤

全国高等教育自学考试指定教材 工商管理专业 (独立本科段)

高等教育出版社



全国高等教育自学考试指定教材 《组织行为学》适用的专业

- 工商企业管理专业（独立本科段）
- 旅游管理专业（独立本科段）
- 管理工程专业（独立本科段）
- 卫生事业管理专业（专科）
- 卫生事业管理专业（独立本科段）

封面设计/曹 铀

ISBN 7-04-009051-1



9 787040 090512 >

定价：21.10元

全国高等教育自学考试指定教材
工商企业管理专业(独立本科段)

组 织 行 为 学

(附:组织行为学自学考试大纲)

孙 彤 主编

高等教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/孙彤主编. —北京:高等教育出版社,
2000

ISBN 7-04-009051-1

I. 组… II. 孙… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 64959 号

责任编辑 刘清田 责任绘图 朱 静 版式设计 周顺银
责任校对 马桂兰

组织行为学

孙 彤 主编

出版发行 高等教育出版社

社 址 北京市东城区沙滩后街 55 号 邮政编码 100009

网 址 <http://www.hep.edu.cn>

排 版 高等教育出版社照排中心

印 刷 北京市友谊印刷经营公司

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 16 875

版 次 2000 年 8 月第 1 版

印 数 001 - 10100

印 次 2000 年 8 月第 1 次印刷

字 数 430 000

定 价 21.10 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到当地教材供应部门调换。

版权所有 侵权必究

组编前言

当您开始阅读本书时,人类已经迈入了21世纪。

这是一个变幻莫测的世纪,这是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展,知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战,随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇,寻求发展,迎接挑战,适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习、终生学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试,其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学、帮助自学、推动自学,为每一个自学者铺就成才之路。组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问,这种教材应当适合自学,应当有利于学习者掌握、了解新知识、新信息,有利于学习者增强创新意识、培养实践能力、形成自学能力,也有利于学习者学以致用、解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书,我们虽然沿用了“教材”这个概念,但它与那种仅供教师讲、学生听,教师不讲、学生不懂,以“教”为中心的教科书相比,已经在内容安排、编写体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解,以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念,不断探索适合自己的学习方法,充分利用已有的知识基础和实际工作经验,最大限度地发挥自己的潜能,达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

2000年3月

编者的话

我国组织行为学界一贯以马列主义、毛泽东思想和邓小平理论为指导,坚持“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的方针,为创建具有中国特色的组织行为学而努力奋斗,并取得了丰硕成果。早在20世纪80年代中期,1986年8月由孙彤教授编著的《组织行为学》公开出版,这是我国大陆学者编写的第一本组织行为学论著,它首次比较系统地把西方组织行为学引进中国大陆,适当联系中国实际地介绍给广大同行和读者。1986年12月由杨锡山教授等编著的《西方组织行为学》也出版。

80年代末国家教委主持并组织全国部分高等院校专家学者参编,由孙彤教授任主编集体编写出版了我国第一部全国高等教育自学考试教材《组织行为学教程》(高等教育出版社1990年2月版)至今已用10年了。进入90年代以来,组织行为学界运用组织行为学的理论方法,联系我国管理工作的实践,又进行了大量的研究工作,发表了许多论著;同时国外同行也进行了许多相关研究,又有很多新的组织行为学论著问世。孙彤教授又完成了“八五”和“九五”国家自然科学基金科研项目,并公开出版了《职业设计与优选人才》、《企业家成功之路——中国百名优秀企业家案例研究》、《企业家素质论》和《组织行为管理学》等论著。本教材正是集上述论著之大成,并在吸收国内外有关最新研究成果的基础上编著而成的。

组织行为学是专门研究一定组织中人的心理与行为规律性的科学。它是一门多学科、多层次相交叉的边缘性、两重性和应用性的新兴学科。它是心理学应用的新成果,是管理学、行为学的新发展。加强此学科的研究和应用,对于提高管理水平,特别是对于提高各级领导干部对所属人员的心理和行为的预测、引导和控制的

能力,及时地协调个人、群体、组织之间的相互关系,充分调动和发挥人们的积极性、主动性和创造性,有效地实现组织目标,取得最佳的经济效益和社会效益,具有十分重要的意义。

本教材的突出特点是:“全、新、实”。所谓“全”,它从对象与方法、个体行为与管理、群体行为与管理、领导行为及其有效性、激励理论与应用、组织行为与组织文化这六大方面,科学系统地阐述了组织行为学的基本概念、基本原理和基本方法。所谓“新”,它反映了组织行为学的最新科研成果,引进了新概念,阐明了新趋势,增加了《创造性行为的培养与开发》、《事业生涯的设计开发与管理》和《组织文化》等新篇章。所谓“实”,它阐明组织行为学理论能紧密联系实际,特别是紧密联系管理者的工作实际,进一步科学系统地总结我国组织行为学界和企业家运用和发展组织行为学理论的实际经验。

全书内容丰富,概念明确,结构合理,逻辑清晰,图文并茂,文字通俗易懂。它完全符合自学考试大纲的要求。

本教材虽是组织行为学第二部全国高等教育自学考试教材,为了使它在使用中不断提高和日益完善,我们还衷心希望广大同行专家学者和读者给予指正,以便再版时修改。

编 者

2000年3月15日

目 录

第一篇 组织行为学的研究对象与研究方法

第一章 组织行为学的对象与性质	2
第一节 组织行为学与管理人员	2
第二节 组织行为学的学科性质	9
第三节 组织行为学的产生与发展	12
第四节 组织行为学的理论体系与其相关学科的关系	15
第二章 组织行为学的研究方法	24
第一节 研究方法的主要特性	24
第二节 研究的基本过程	26
第三节 研究的主要方法	28
第四节 研究结果的统计分析法	34

第二篇 个体行为与管理

第三章 个体差异与管理	40
第一节 认知差异与管理	40
第二节 价值观、态度差异与管理	49
第三节 个性差异与管理	58
第四章 创造性行为的培养与开发	78
第一节 创造性行为的特点和类型	78
第二节 创造性行为应成为新世纪组织行为的主旋律	80
第三节 创造性行为人员主观特征的自我培养和测定	82
第四节 开发创造性行为应具备的客观环境	85
第五章 事业生涯的设计、开发与管理	95
第一节 事业生涯及其设计与开发的概念	95
第二节 研究事业生涯设计与开发的意义	99

第三节	事业生涯的管理	101
第四节	事业生涯的选择	104
第五节	事业生涯的变动方向与发展阶段	111
第六节	实施事业生涯设计、开发与管理应注意的问题	116

第三篇 群体行为与管理

第六章	群体心理与行为基础	120
第一节	群体的定义与类型	120
第二节	制约群体有效性的因素	127
第三节	群体规范与角色	135
第四节	群体凝聚力	143
第七章	群体内部互动行为	148
第一节	协同效应	148
第二节	群体压力与从众	151
第三节	群体沟通	154
第四节	群体决策	166
第八章	群体的人际关系	175
第一节	人际关系的性质	175
第二节	影响人际吸引的因素	180
第三节	人际关系的测量	186
第四节	竞争与合作	190
第九章	群体间互动行为	196
第一节	群体间行为的特性	196
第二节	群体间冲突	203
第三节	冲突的管理	214

第四篇 领导行为及其有效性

第十章	领导行为与领导过程模式	222
第一节	领导的概念与功能	222
第二节	领导的过程模式	229
第十一章	领导理论	244
第一节	领导素质理论	244

第二节	领导行为理论	257
第三节	领导权变论	265
第十二章	领导的决策行为	276
第一节	领导与决策	276
第二节	领导决策的原则	279
第三节	领导决策的客观依据	282
第四节	领导决策的程序	286
第五节	领导决策的科学化、民主化、有效化	292

第五篇 激励理论与应用

第十三章	激励过程诸要素的研究	300
第一节	行为	300
第二节	动机	301
第三节	需要和目标	303
第四节	激励	308
第十四章	激励理论研究	314
第一节	激励理论的发展	314
第二节	内容型激励理论	315
第三节	过程型激励理论	326
第四节	行为改造型激励理论	344
第十五章	运用激励理论、建立激励机制	348
第一节	激励过程模式与建立激励机制	348
第二节	激励机制与激励理论	352

第六篇 组织行为与组织文化

第十六章	组织结构	364
第一节	组织结构概论	364
第二节	组织结构设计	370
第三节	组织行为科学化	383
第十七章	组织变革与组织发展	392
第一节	组织变革和发展的目标与特点	393
第一节	组织变革的压力与阻力	395

第三节	组织变革的对策	404
第四节	我国企业的组织变革	416
第十八章	组织文化	425
第一节	组织文化的发展	425
第二节	组织文化的建立	436
主要参考书目		454
后记		456
附 组织行为学自学考试大纲		457

第一篇

组织行为学的研究对象与研究方法

任何一门学科都有特定的研究对象,为研究这种特定对象又都具有特定的理论与方法,组织行为学也是一样。本篇主要讨论组织行为学的研究对象与学科性质,以及本学科的研究方法这样两类问题。

第一章 组织行为学的对象与性质

现代社会乃是高度组织起来的社会。社会的组织程度越高,说明人类的力量越大。因为人类的力量在本质上是组织的力量。在当代,人类在科学技术、生产力和经济、社会发展等方面,都取得了巨大的成就;而这些成就的取得,正是高度组织起来的人的力量的集中表现。企业、机关、学校、医院、军队、研究机构和群众团体等各种大小、形形色色的组织,又都是构成现代社会的基本实体单元。这些组织都是由人组成的,是由人对它进行管理的。我们中的绝大多数人,甚至可以说,几乎每个人都是组织的成员,在其中进行工作、学习和生活;同时我们也是各类组织所提供的商品和服务的消费者及顾客。另外,我们之中有一些人还是组织的管理者,想方设法通过合理组织提高工作的效率和效益。因此,组织与人是息息相关的。组织需要有人,没有人组织就不能运转,也就无法存在;另一方面,人也需要有组织,因为组织给人提供工作、学习和生活的场所,组织也是人们实现组织目标、满足需要的保证。所以,在人际关系、组织和整个社会范围中来研究人的行为规律及其有效管理,就构成了我们要研究的主要课题。本章主要讨论组织行为学与管理人员、组织行为学的性质、组织行为学的产生与发展和组织行为学的理论体系这四个问题。

第一节 组织行为学与管理人员

要了解什么是组织行为学,就得依次地了解什么是组织,什么是行为,什么是组织行为学。在理解组织行为学的基础上,进而明确管理人员为什么要研究组织行为学。

一、组织的概念

在我国古代,组织的原意是将丝、麻织成布帛,也就是组合编织的意思。随着时间的推移,社会的进步,人们的认识不断深化,对组织的概念逐步从物的组织到人的组织;从静态的组织到动态的组织;从封闭的组织到开放的组织;从单个的组织到系统的组织。因此,各不同时期的专家学者对组织涵义的表述也各不相同。我们博采各学派之所长,对组织的概念作如下综合表述:组织是在共同目标指导下协同工作的人群社会实体单位;它建立一定的机构,成为独立的法人;它又是通过分工合作而协调配合人们行为的组织活动过程。因此,组织也可以说是动态的组合活动(动词的组织)和相对静态的人群社会实体单位(名词的组织)的统一。具体地说,对组织的涵义应把握以下几个要点:

(一)组织是动态的组合活动过程,是指组织工作或组织活动。它由二人以上为实现共同的目标,协同劳动,通过分工和合作把人、财、物和信息资源,在一定的时间和空间内进行组合配置的活动过程。

(二)组织是相对静态的人群社会实体单位。就是把动态的组合活动过程中有效、合理的配合关系相对地固定下来,形成各种规章制度和责、权、利相结合的组织机构模式。

(三)组织必须具有共同目标,而它自身则是实现共同目标的手段。

(四)组织是有一定的需要动机、情感和进取心的团体意识和精神的结合体。

(五)组织是一个投入产出的系统,它与社会环境相互作用成为独立的法人,并具有调节、适应发展变化功能的开放系统。

(六)组织是物的系统、人的系统和社会环境系统相结合的社会技术系统。

二、行为的概念

行为是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作的反应。行为的概念又可分为广义与狭义。所谓狭义的行为是指人受其生理、心理支配或客观环境的刺激而表现出能被观察到的一切外显的活动。如人饥饿了就会反映出吃饭的行为,天气冷了就会反映出增穿衣服的行为等。广义的行为除上述可以直接观察到的外显行为外,还包括内隐的心理活动。这种内隐的行为只有当事人才意识到,别人很难作直接的观察或预测的。因此广义行为的概念实际是把心理和行为统称为人的行为。以下均按狭义行为来理解。

人的行为的特点:(1) 具有适应性,即人的行为反应既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、地点条件下会作出多种多样的行为反应;(3) 具有动态性,人的行为会随时间、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,包括制度、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。

行为离不开主体,也离不开外在的环境刺激。行为的主体是个人,那就是个体的行为;行为的主体是班组、科室、部门,那就是群体的行为;行为的主体是企业、学校、机关、医院等,那就是组织的行为。

三、组织行为学的概念

现代各类组织在提高组织内部的工作效率和保持与外部环境和谐配合的工作效益上,存在着很多应该研究的问题。组织为了解决这些问题作出了多方面的努力,在人、财、物、信息诸资源的组织、协调配合中,人的因素起着最关键的作用。正是由于这个原因,当今,人们把越来越多的注意力集中到了了解组织中人的行为规律性方面来。因此,我们下面着重研讨什么是组织行为学。

所谓组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用中,人们从事工作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、伦理学和政治学等等一些学科的知识,研究一定组织中人的心理活动和行为反应的规律性,从而提高各级领导者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,更有效地实现组织目标。

为了更深刻认识组织行为学的精神实质,必须进一步掌握组织行为学的研究对象、研究范围、研究方法和研究目的这四个要点。

(一) 研究对象

人的心理活动与行为反应规律性是组织行为学的研究对象。人的心理与行为都是有其发生发展和变化的规律性的,心理与行为又是紧密相联系的。心理指导行为,行为反映心理;心理是人行为的内隐活动,行为是人心理的外显表现。组织行为学是把人的心理和行为作为一个统一体来研究的。

(二) 研究范围

组织行为学所研究的范围与行为科学不同,行为科学要研究一切人的行为规律性,而组织行为学只研究一定组织中的人的心理与行为的规律性。这一定组织包括企业、机关、学校、医院、军队等所有的各类组织。这一定组织中的人的心理与行为规律,既包括单个工作者的个体行为和工作班组、科室、部门的群体行为,又包括在与社会环境相互作用下的企业、机关、学校等整个组织的行为规律性。

(三) 研究方法

采用系统分析的方法,综合运用心理学、社会学、经济学、人类学、生理学、伦理学和政治学等原理,说明组织中人的行为的规律性,这乃是研究组织行为的方法和手段。组织中人的心理与行为是复杂的,其产生、发展和变化受多种因素的制约;不同层次人的心理与行为也是相互联系的,它们不仅各自自成系统,而且由分系

统组成为大系统。所以要把不同层次中人的心理和行为放在系统中来分析研究,即把个体的心理与行为放在群体这个较大的系统中来分析研究,把群体的心理与行为放在组织这个更大的系统中分析研究,把组织心理与行为放在社会环境这个更大的系统中分析研究。在研究过程中还得综合运用多学科的知识 and 原理,才能全面地深刻地揭示组织中人的心理与行为的规律性。

(四) 研究目的

研究组织行为学的基本目的是,在了解和掌握组织中人员的心理与行为规律性的基础上,提高各级领导者和各类管理者对人的行为的预测、引导和控制的能力,特别是在准确预测的基础上,采取有针对性的相适应的措施和方法,把消极行为诱导转变为积极行为,保持和发扬积极行为,从而提高组织中各类人员的工作积极性、主动性、创造性和工作绩效,更好地实现组织目标。

四、管理者为什么要研究组织行为学

管理者研究组织行为学的重要性和迫切性,主要是由组织行为学的实质和管理者的工作性质所决定的。国内外成功的管理实践反复证明,特别是最近几年我国的改革、开放实践也证明,加强组织行为学的研究,对于改进管理工作和提高管理水平;对于培养和选拔各类管理人才;对于提高领导素质、改进领导作风、掌握领导艺术;对于改善领导与群众以及各种人际关系、调动广大职工群众的积极性、主动性和创造性;对于增强群体凝聚力和整个组织的活力;对于提高工作绩效,加快社会生产力的发展,都具有重要的意义和作用。

(一) 研究组织行为中的个体行为与管理,可以提高管理者知人善任,合理使用人才的水平

组织中的每一个人均有他们各自的个性特征,有他们不同的认知、气质、能力、性格、兴趣、价值观、理想、信念、需要、动机等,通过对个体心理行为差异的研究,使管理者能够全面地了解每个人的特点和能力的所长与所短,从而安排与之相适应的工作岗位和