

21世纪高等院校管理学主干课程

丛书主编：王方华

组织行为学

(第二版)

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



邱 羚 秦迎林 主编

清华大学出版社



013070484

C936
122-2

21世纪高等院校管理学主干课程

丛书主编：王方华

组织行为学

(第二版)

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



邱 羚 秦迎林 主编

清华大学出版社



北航

C1678929

C936

122-2

内 容 简 介

企业面临越来越剧烈的市场竞争和挑战。要使企业战略竞争对手,不断发展壮大,单单靠雄心壮志是不够的,还需要相应的科学知识和基本技能。掌握组织行为学方面的知识和技能是企业家必备的条件。本书以组织行为学的权威理论为基础,从企业组织的视角,阐述了当代组织行为学的主要研究成果与具体操作方法。

本书主要作为高等院校管理学各专业本科生的教科书,以理工科院校管理专业的学生为主要对象。同时也可供各类教学人员和研究人员参考,供一切管理者自学参考使用,或者作为企业员工培训的教材。

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/邱羚,秦迎林主编. —2版. —北京:清华大学出版社,2013

(21世纪高等院校管理学主干课程)

ISBN 978-7-302-33326-5

I. ①组… II. ①邱… ②秦… 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(2013)第173634号

责任编辑:刘志彬

封面设计:王新征

责任校对:王荣静

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座

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

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175 转 4506

印 装 者:清华大学印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:27.25

插 页:1

字 数:664千字

版 次:2005年9月第1版 2013年9月第2版

印 次:2013年9月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:48.00元

产品编号:050565-01

DI ER BAN QIAN YAN

第二版前言

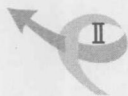
我们正处在一个重视团队精神、群体动力和知识管理的时代。有学者指出,能够造就企业形成难以被别人模仿的核心竞争能力主要来源于企业的组织能力,并把它喻为一个组织无法复制的、独特的 DNA。而造就组织能力的核心要素,即是组织中的人——包括领导者和员工。管理的核心问题是人的管理,在管理学的学科群中,对如何管理人的研究历来居于基础地位。我们迫切需要对人的个性、心理、价值观等特征有系统和全面的认识,因为这些因素已经渗透到工作和组织的各个方面。

在研究人的管理问题的各门学科中,组织行为学具有独特的地位。它以培养、提高人在组织环境中的管理能力为出发点,强调以人为中心的现代管理方法,研究个体行为、群体行为和组织过程及发展,激励理论对人的行为的作用,群体对个体行为的影响,人际关系的协调,领导与领导者的行为及组织发展和变革等问题,并将研究理论与企业组织的投入、产出、效益分析结合起来,为提高企业经营水平服务。正因如此,它对于企业管理非常重要,是其他相关学科所不能替代的。

本书第一版自 2005 年使用至今,获得了各高校相关专业师生的好评,并重印数次。本版在保留第一版的精华的基础上,着力突出管理类专业课程应用性强的特点,在每章后均附有新增的思考题和最新的企业案例,案例数目比上一版多两倍。为给读者提供更丰富的资讯,新增了相关的背景资料、阅读材料和相关的互联网网址。本书既对组织行为学的传统理论进行了系统的阐述,又赋予传统理论以富有新意的描述和新的视角。它充分结合了知识经济和全球化经济的发展现状,同时植根于中国本土文化和环境特点之中。融入中国特有的管理思想和管理实践,以求对提高中国企业和一切组织的管理水平有所裨益。

本书的语言通畅、条理清晰、内容的编排独具匠心,既方便教师教学,增加课堂教学气氛,提高教学效果,也方便学生自学,十分适合作为经管类专业的本科教材或者企业员工的自学读物,也适合作为 MBA、EMBA 和经管类研究生组织行为学或管理心理学的教材或辅助教材。本书很好地平衡了基础科学与实际应用,将研究、理论和实际应用三者融为一体。

本书汇集了近年来作者在教学工作和企业咨询工作中对该学科有关问题



的深入思考和经验总结,在编写过程中,作者也参阅了大量的中外文献资料,在此,对这些可敬的同人们一一表示感谢,并致以良好的祝愿。在此特别致谢第一版教材主编陈力华教授在本书的第二版编写过程给予的大力支持和帮助,同样感谢上海工程技术大学管理学院工商管理系的曹如中、罗娟、郭丽娜等专业教师,他们为本书的出版倾注了大量心血,在此表示深深的谢意!

由于时间仓促,加之编者水平所限,本书难免有缺漏和不足之处,敬请读者提出宝贵意见。

邱 羚 秦迎林

2013年6月于上海工程技术大学

本书旨在为从事工商管理工作的管理人员提供必要的理论知识和实践技能,帮助他们提高管理水平和工作效率。本书共分八章,第一章介绍管理的基本概念和原理,第二章介绍管理者的角色和职责,第三章介绍管理决策的过程和方法,第四章介绍组织设计的原则和方法,第五章介绍人力资源管理的基本原理和方法,第六章介绍领导理论和方法,第七章介绍激励理论和方法,第八章介绍沟通理论和方法。本书力求做到概念清晰、重点突出、案例丰富、语言简洁,以便于读者理解和掌握。本书可作为高等院校工商管理专业及相关专业的教材,也可供从事工商管理工作的管理人员参考。

本书在编写过程中,参考了国内外大量的文献资料,并得到了许多专家和学者的帮助,在此表示衷心的感谢。由于时间仓促,书中难免存在不足之处,敬请读者批评指正。

第一章 管理概论

第一节 管理的概念和职能

第二节 管理者的角色和职责

第三节 管理决策的过程和方法

第四节 组织设计的原则和方法

第五节 人力资源管理的基本原理和方法

第六节 领导理论和方法

第七节 激励理论和方法

第八节 沟通理论和方法

第二章 管理决策

第一节 决策的概念和类型

第二节 决策的过程和方法

第三节 决策的影响因素

第四节 决策的评估和反馈

第三章 组织设计

第一节 组织设计的概念和类型

第二节 组织设计的原则和方法

第三节 组织结构的类型

第四节 组织设计的影响因素

第四章 人力资源管理

第一节 人力资源的概念和类型

第二节 人力资源的规划

第三节 人力资源的招聘和选拔

第四节 人力资源的培训和发展

第五节 人力资源的薪酬和福利

第五章 领导理论

第一节 领导的概念和类型

第二节 领导理论的发展

第三节 领导行为理论

第四节 领导权变理论

第六章 激励理论

第一节 激励的概念和类型

第二节 激励理论的发展

第三节 马斯洛的需求层次理论

第四节 赫兹伯格的激励-保健理论

第五节 期望理论

第六节 公平理论

第七章 沟通理论

第一节 沟通的概念和类型

第二节 沟通的过程和障碍

第三节 沟通的渠道和方法

第四节 沟通的评估和反馈

第 1 章 组织行为学概述	1
1.1 组织行为学的概念和特点	2
1.1.1 组织行为学的概念	2
1.1.2 组织行为学的特点	4
1.2 组织行为学与相关学科	6
1.3 组织行为学的产生和发展	7
1.3.1 早期实践	7
1.3.2 古典理论时代	8
1.3.3 行为学派时代	12
1.4 组织行为学的研究对象和研究内容	15
1.5 组织行为学的研究方法	16
1.5.1 组织行为学研究的分类	16
1.5.2 组织行为学的研究方法	18
1.6 21 世纪组织和管理面临的挑战	20
1.6.1 经营全球化,竞争全球化	20
1.6.2 员工队伍多样性	21
1.6.3 技术变革迅速	22
1.6.4 企业伦理问题	23
本章小结	25
复习与思考	26
案例分析 1-1	26
案例分析 1-2	27
本章参考文献	28
第 2 章 管理心理学概述	30
2.1 管理心理学的起源与发展	31
2.1.1 管理心理学及其基础学科	31
2.1.2 管理心理学的起源	37

2.1.3 管理心理学的发展	41
2.2 个体心理学	44
2.2.1 个性理论	44
2.2.2 个性的类型理论	46
2.2.3 个人决策风格	48
2.3 群体心理学	50
2.3.1 群体心理学发展变化特征	51
2.3.2 影响群体心理的两个因素	52
2.4 企业心理咨询	54
2.4.1 心理契约	55
2.4.2 应用心理测验应注意的问题	58
本章小结	58
复习与思考	59
案例分析 2-1	59
案例分析 2-2	61
本章参考文献	62
第3章 个体行为分析与管理	64
3.1 个体行为分析	65
3.1.1 知觉与行为归因	68
3.1.2 个性与能力	81
3.1.3 态度与价值观	88
3.1.4 工作满意度	106
3.1.5 组织行为学中的人性观	114
3.2 个体差异与职业匹配	118
3.2.1 个性与职业匹配	118
3.2.2 气质与职业匹配	121
本章小结	123
复习与思考	124
案例分析 3-1	124
案例分析 3-2	126
本章参考文献	126
第4章 群体行为分析与管理	128
4.1 群体概述	129
4.1.1 群体的含义	129
4.1.2 群体的类型	130
4.1.3 群体的特点	132
4.2 群体行为的分析	135



4.2.1	群体的形成原因及作用	135
4.2.2	群体发展阶段	137
4.2.3	群体思维	138
4.2.4	群体内行为	139
4.3	群体行为的管理	145
4.3.1	影响群体绩效的因素	145
4.3.2	群体决策	147
4.3.3	非正式群体的管理	151
4.3.4	群体中的人际关系	153
4.3.5	群体冲突及解决	157
	本章小结	161
	复习与思考	161
	案例分析 4-1	162
	案例分析 4-2	162
	本章参考文献	163
第 5 章	团队管理	164
5.1	团队概述	165
5.1.1	团队的定义及构成要素	165
5.1.2	团队的类型	166
5.2	团队的形成原因	169
5.3	团队的建设和管理	171
5.3.1	团队建设的基本条件	171
5.3.2	团队建设的一般途径	172
5.3.3	团队建设的技巧	173
5.3.4	塑造团队精神	177
5.4	高绩效团队	179
5.4.1	高绩效团体的特点及条件	179
5.4.2	高绩效团队成员的角色分配	181
5.4.3	如何塑造高绩效团队	184
	本章小结	186
	复习与思考	187
	案例分析 5-1	187
	案例分析 5-2	188
	本章参考文献	189
第 6 章	激励理论及应用	190
6.1	激励理论概述	191
6.1.1	激励的概念	191

6.1.2	激励过程	191
6.1.3	激励机制	192
6.2	早期的激励理论	192
6.2.1	需要层次理论	193
6.2.2	激励—保健理论	194
6.2.3	X理论与Y理论	197
6.3	现代激励理论	198
6.3.1	ERG理论	198
6.3.2	麦克莱兰德的激励理论	199
6.3.3	认知评价理论	200
6.3.4	目标设置理论	201
6.3.5	行为矫正	204
6.3.6	公平理论	207
6.3.7	期望理论	210
6.4	常用的激励方法	213
6.5	激励系统	215
	本章小结	222
	复习与思考	223
	案例分析 6-1	223
	案例分析 6-2	224
	本章参考文献	225
第7章	领导行为分析与管理	226
7.1	领导与领导行为	227
7.1.1	领导概述	227
7.1.2	领导与管理	233
7.1.3	领导行为的作用	234
7.1.4	领导与权威	235
7.2	领导理论	237
7.2.1	领导素质理论	237
7.2.2	领导行为理论	244
7.2.3	领导权变理论	246
7.3	领导的决策行为	260
7.3.1	领导与决策	260
7.3.2	领导决策的原则	261
7.3.3	领导决策的客观依据	263
7.3.4	领导决策的程序	265
7.3.5	领导决策的科学化、民主化、有效性	269
	本章小结	273

复习与思考	273
案例分析 7-1	273
案例分析 7-2	274
案例分析 7-3	277
本章参考文献	277
第 8 章 组织结构与管理	279
8.1 组织特性	281
8.1.1 组织的概念	281
8.1.2 组织的要素	281
8.1.3 组织的分类	281
8.1.4 组织的基本作用	283
8.2 组织理论	283
8.3 组织结构的设计	291
8.3.1 组织结构概述	291
8.3.2 组织结构对个体和群体行为的影响	297
8.3.3 影响组织设计的要素	298
8.3.4 组织结构的设计原则	302
8.3.5 组织结构的设计方法	307
本章小结	314
复习与思考	314
案例分析 8-1	314
案例分析 8-2	316
本章参考文献	316
第 9 章 组织文化与管理	318
9.1 组织文化概述	319
9.1.1 什么是组织文化	319
9.1.2 组织文化的特性	321
9.1.3 组织文化的结构	323
9.1.4 组织文化的内容	323
9.1.5 组织文化的功能	325
9.2 组织文化理论形成及发展	327
9.2.1 组织文化理论的形成	327
9.2.2 组织文化理论的发展阶段	328
9.2.3 组织文化理论模式	329
9.3 组织文化管理	330
9.3.1 构建与发展组织文化	330
9.3.2 组织文化的更新	336



9.3.3 跨文化管理	337
本章小结	341
复习与思考	342
案例分析 9-1	342
案例分析 9-2	343
本章参考文献	344
第 10 章 组织变革与管理	346
10.1 组织变革	347
10.1.1 组织变革的含义	347
10.1.2 组织变革的目标	348
10.1.3 当今世界组织变革的特点	348
10.2 组织变革的原因	349
10.2.1 全球化	349
10.2.2 技术上的发展	349
10.2.3 社会及劳动力队伍的变化	350
10.3 组织变革的类型	351
10.3.1 结构变革	351
10.3.2 技术变革	352
10.3.3 物理环境变革	352
10.3.4 人员变革	352
10.4 组织变革的实施	353
10.4.1 组织变革的程序	353
10.4.2 组织变革的步骤	355
10.4.3 组织变革的对策	356
10.5 组织变革的压力	360
10.6 组织变革的阻力与克服方法	363
10.6.1 组织变革的阻力	363
10.6.2 组织变革阻力的克服方法	365
本章小结	366
复习与思考	367
案例分析 10-1	367
案例分析 10-2	370
本章参考文献	371
第 11 章 员工职业生涯发展规划	373
11.1 职业生涯规划概述	374
11.1.1 职业生涯规划的定义	374
11.1.2 职业生涯规划的相关特征	375

11.2 职业生涯选择	377
11.2.1 人业互择模型	377
11.2.2 职业锚理论	378
11.3 职业生涯管理	380
11.3.1 职业生涯管理的定义	380
11.3.2 职业生涯管理的意义	380
11.3.3 职业生涯管理的途径	381
11.4 员工职业生涯的自我管理	382
11.4.1 员工个人职业生涯规划的内容	383
11.4.2 员工个人进行职业生涯规划	384
11.5 组织对员工职业生涯的管理	385
11.5.1 组织对员工职业生涯管理的内容	386
11.5.2 企业对员工职业生涯进行管理	387
本章小结	388
复习与思考	388
案例分析 11-1	389
案例分析 11-2	390
本章参考文献	391
第 12 章 知识经济下的组织发展与管理	393
12.1 知识经济概述	394
12.1.1 知识经济的内涵	395
12.1.2 知识经济的基本特征	395
12.1.3 知识经济对企业管理提出的新要求	397
12.1.4 知识管理的方法	398
12.2 知识经济中的组织智力资本	400
12.2.1 智力资本的产生	400
12.2.2 智力资本结构	401
12.2.3 智力资本的评估与管理	402
12.3 智力资本对组织行为学的影响	404
12.3.1 个体行为的变化	404
12.3.2 群体行为的变化	407
12.3.3 组织的变化	407
12.4 组织发展概述	409
12.4.1 什么是组织发展	409
12.4.2 组织发展的动因分析	411
12.5 组织发展的技术方法	413
12.6 构建学习型组织	418
12.6.1 组织学习与学习型组织	418

组织行为学概述

第 1 章

学完本章,你将能够:

1. 给组织行为学下精确的定义;
2. 明晰组织行为学的概念和特点;
3. 了解组织行为学产生和发展的历程;
4. 描述组织行为学与相关学科的关系;
5. 认识组织行为学的研究对象、研究内容和研究方法;
6. 理解 21 世纪组织和管理面临的挑战。



组织行为学(organizational behavior)	个体(individual)
群体(group)	组织(organization)
环境(environment)	科学管理(scientific management)
霍桑实验(Hawthorne Studies)	案例研究(case study)
实地考察(field survey)	实验室实验(laboratory experiment)
现场实验(field experiment)	挑战(challenge)



互联网资料

<http://www.myxiaoyuan.com>

<http://www.hudong.com>

<http://cc.manaren.com>

引例

许多观察家将位于加利福尼亚圣何塞(San Jose, California)的网络系统制造商思科系统公司(Cisco Systems Inc.)视为 21 世纪组织的典范。该公司是高度以顾客为关

注焦点、对顾客迅速做出反应、敏捷地运用技术的一家公司。他们基于网络的结构体系将决策下放到了组织的最低层,而且能够不断地追踪顾客满意度的情况。思科公司与其供应商之间也建立起了密切的联系,并且建立了一个制造商网络,由他们来装运各种产品,而思科公司甚至不用接触装运产品的包装箱。首席执行官约翰·T. 钱伯斯(John T Chambers)甚至都没有一个保留给自己的专用停车位:这就是地位平等的一种象征。钱伯斯每个月都会招待生日早点,每个季度与所有的员工会面,就公司的状况进行讨论。由于高技术公司受到经济挫折的刺激,思科公司制定了一项战略,将注意力集中到了光纤网络和无线网络等新兴市场上来。思科公司及其管理层是一个很好的范例。

资料来源:经书籍、网络资料整理而成。

组织行为学是一门新兴学科,其内涵和外延都处在不断的发展变化之中,美国学者威廉·迪尔认为:“组织行为学是一门应用社会学,研究工作组织中个人、团体和组织的行为问题。”另一位美国学者安德鲁·J. 杜布林(A. J. Dubrin)在他的著作《组织行为学原理》中写道:“组织行为学是系统研究组织环境中所有成员的行为,以成员个人、群体、整个组织及其外部环境相互作用所形成的行为作研究对象的一门科学。”加拿大学者乔·凯利(Joe Kelly)认为:“组织行为学的定义是对组织的性质进行系统的研究:组织是怎样产生、成长和发展的,它怎样对各个成员、对组成这些组织的群体、对其他组织以及更大些的机构发生作用。”

上述学者的这些看法概括地反映了组织行为学研究的本质内容。科学研究的目的是揭示客观现象背后的原因,即行为规律性,组织行为学就是研究组织中人的心理和行为规律,以便管理者预测、引导和控制人的行为,从而实现组织目标的一门科学。组织行为学采用系统的研究,有助于管理者改善单纯根据知觉预测人的行为的弊端,通过探讨个体、群体和结构对组织内部行为的影响,改进生产率,降低缺勤率,减少流动率,提高员工的满意度,从而使组织的运作更有效率。

1.1 组织行为学的概念和特点

1.1.1 组织行为学的概念

1. 什么是组织

1) 组织的定义

组织是由一些功能相关的群体组成的有共同明确目标的人群集合体。工厂、商店、社会团体、学校、医院、军队等都是组织。本书中主要讨论企业组织。

企业组织,简称企业,是指通过生产、流通商品或提供服务,以获取利润为主要目标的组织。企业另一个重要目标是为人类社会做贡献。在一个组织中,相对静态的组织结构与动态的组织活动过程结合在一起,为实现组织目标而有效运作。

2) 组织中的构成要素

现代组织中必备四大要素:财、物、信息和人。组织的各项活动往往是在一定的时间与空间内四大要素进行配合的过程。

(1) 财,又称资金。由于利润一般以货币作为衡量指标,而获取利润又是企业的主要目标,所以财是企业中占据重要地位的要素,是推动各项活动的重要动力。

(2) 物,又称物资。主要指土地、厂房、商场、机器、设备、原材料等。在一般情况下,物和财根据市场供需情况可以互换。

(3) 信息,又称资讯。虽然信息一直参与组织的各项活动,但在以前,信息的作用较少被人重视。随着科学技术的进步,人类社会的发展,信息在企业中的作用越来越大。

(4) 人,又称人力资源。它是四大要素中最主要的要素。其他三种要素可以相互替代、转换,也可能降低一些人的作用,但不可能完全取代人的作用;反之,在许多情况下,人可以替代、转换其他要素。严格来说,所有的财、物、信息都是人创造出来的。

2. 组织行为及活动

行为最原始的含义是指生命有机体的运动和活动。从组织的意义讨论行为的含义,是把组织也看成是一个动态的、富有生命力的有机体。所以组织行为的定义可以描述为:在组织内部,个人和群体所产生的行为,以及组织与外部环境之间的交互作用,其中也包括组织自身的运行状态。

由于组织活动的复杂性,所以对组织行为进行分析和研究时必须分层次进行。一般可分为以下四个层次。

第一个层次是组织中的个体。个体是组织最基本的构成要素,也是组织行为最直接的影响者,所以研究个体行为对促进组织行为的有效性起着极为重要的作用。对个体的研究主要是通过对个体个性、需要、动机和激励等内容,来说明组织中个体行为产生的原因以及绩效取得的途径,并对影响行为的其他因素如价值观、知觉、态度等也进行研究,从而对人的行为做出更客观、全面、准确的评价,以便更有效地发挥个体在组织中的作用。

第二个层次是群体。组织中个体的活动是通过群体来实现的,群体是组织实现目标的基本单位,也是个体体现价值、完成任务的基本形式,所以对群体的研究是组织行为研究的更高层次的内容。对群体的研究主要是从群体产生的原因、群体的特性、群体的互动、群体的内聚力、群体的冲突、群体的发展、群体中的角色问题、非正式群体的管理等方面进行,从而更全面地掌握群体行为的规律性,达到有效管理群体的目的。

第三个层次是组织。组织行为是否有效,不仅取决于组织中的个体和群体,而且也取决于组织自身的因素。如组织结构的设计、组织的变革、组织的沟通、组织的信息交流、组织与环境的适应性、组织的学习、组织的文化等都会影响组织行为的有效性,所以对组织自身的研究也是组织行为研究的重要内容。

第四个层次是组织的外部环境(包括物质环境和社会环境)。任何个人、群体和组织都是处在组织外部的环境中,他们是社会环境的成员。他们的行为均要受到外部环境的影响。为了要真正掌握组织中人的行为规律,还必须研究组织与环境的相互关系。

上述四个层次不是互相排斥的,而是互相补充的,因此,只有把这四个层次结合起来,协调地加以研究,才能真正掌握组织中人的行为规律,全面提高组织的效率,提高组织的管理水平。

3. 组织行为学的概念

组织行为学是综合运用与人有关的各种知识,采用系统分析的方法,研究一定组织中人的行为规律,从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力,以便更有效地实现组织目标的一门科学。这一概念包括以下几点含义。

(1) 组织行为学研究的对象是人的行为的规律性,但不是研究人的一般行为规律,而是集中研究在各种工作组织中的人的行为规律。所谓组织,主要是指工商企业、政府机关、学校、部队、医院等。

(2) 组织行为学是综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学等一切与人的行为有关的学科知识和研究成果,来研究一定组织中人的行为规律的。这些科学为组织行为学的产生和发展提供了理论依据。

(3) 组织行为学不是孤立地而是系统地研究一个组织中人的行为规律的。用系统的观点考察组织,就是把组织看成是一个开放的社会——技术系统,从系统的整体出发,研究组织的运行和发展。任何一个组织从功能上又可分为目标价值子系统、组织结构子系统、心理社会子系统、技术子系统、管理子系统五个分系统;从层次上分,这个系统又是由许多群体组成的,在群体内又包含若干个体。在一个组织中,各子系统相互联系、相互影响,构成组织的整合系统。

(4) 研究组织行为学的目的,不仅是要掌握组织中人的行为规律,还要要在对组织中人的行为规律认识的基础上,准确地预测人的行为发展趋势,并采取相应的措施引导人的行为,控制人的行为,变消极行为为积极行为,使积极行为保持下去,从而提高组织的工作绩效,可靠地实现组织的预期目标。

组织行为学的由来如图 1.1 所示。

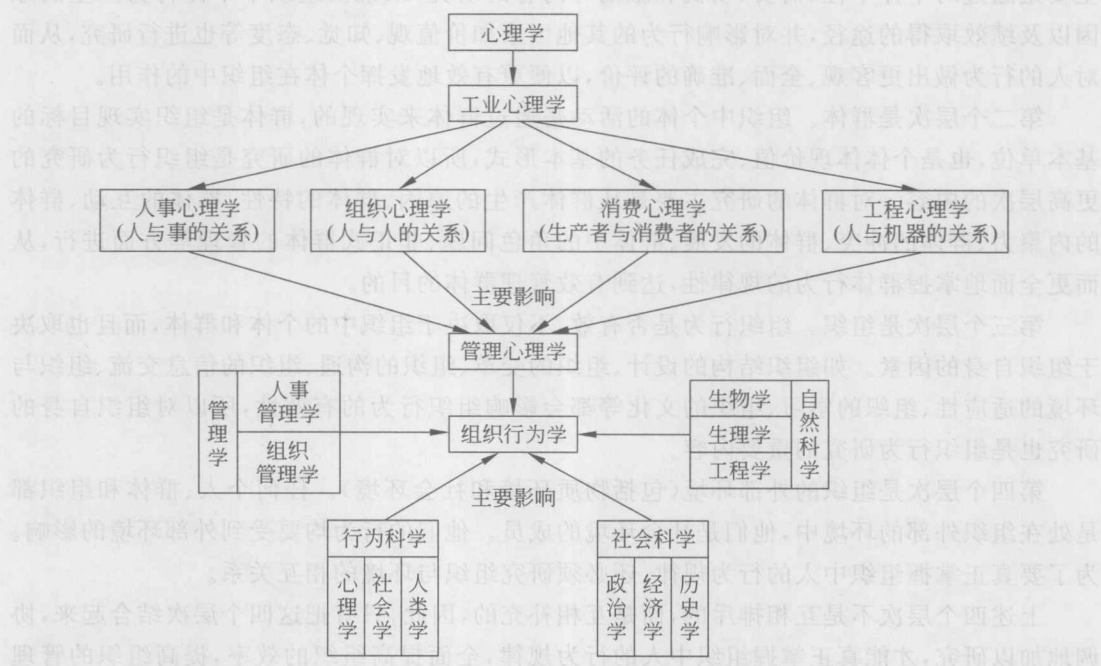


图 1.1 组织行为学的由来

1.1.2 组织行为学的特点

1. 边缘性、综合性

组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透的边缘性、综合性学科。