

“十三五”普通高等教育规划教材

组织行为学

(第2版)

ZUZHI XINGWEI XUE

崔会保 主编◎
陈岩 李敏 王新军 周传鹏 副主编◎

中国铁道出版社

CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内容简介

本书是“十三五”普通高等教育规划教材，由教育部“十三五”普通高等教育规划教材编审委员会组织编写，旨在为高等院校工商管理专业及相关专业提供教材。本书共分10章，主要内容包括：组织行为学导论、个体行为、群体行为、组织文化、领导行为、激励理论、组织设计、组织变革、组织发展、组织伦理等。本书可作为高等院校工商管理专业及相关专业教材，也可供从事组织管理工作的管理人员参考。

“十三五”普通高等教育规划教材

组织行为学

(第2版)

ZUZHI XINGWEI XUE

崔会保 主编

陈岩 李敏 王新军 周传鹏 副主编

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书本着“以我为主、博采众长、融合提炼、体现特色”的方针，融入作者多年的教学实践经验和研究成果，并吸收了近几年国内的相关教科书、专著以及最新研究成果中的精华编写而成。在内容体系编排上，依据课程内容的逻辑关系依次分为4篇。第1篇包括第1、2章，主要介绍了本课程的基本概念及研究方法，近年来的社会变革与发展对组织行为的影响和组织管理的应对策略；第2篇个体心理行为，包括第3~6章，主要介绍了关于个体心理行为的基本理论及其应用；第3篇群体行为，包括第7~10章，主要介绍了群体基本理论，人际沟通，激励和领导行为；第4篇组织行为，包括第11~14章，主要介绍了组织结构与组织设计、组织学习与学习型组织、组织文化、组织变革与组织发展。本书内容新颖，理论与实际相结合，科学严谨，实用性强，体现中国本土文化。

本书适合作为高等院校管理类专业的教材或参考用书，也适合相关领域的从业人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 崔会保主编. —2版. —北京:
中国铁道出版社, 2016.4

“十三五”普通高等教育规划教材

ISBN 978-7-113-21649-8

I. ①组… II. ①崔… 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(2016)第060336号

书 名: “十三五”普通高等教育规划教材
组织行为学 (第2版)

作 者: 崔会保 主编

策 划: 邢斯思
责任编辑: 邢斯思 冯彩茹
封面设计: 刘 颖
封面制作: 白 雪
责任校对: 汤淑梅
责任印制: 郭向伟

读者热线: (010) 63550836

出版发行: 中国铁道出版社(100054, 北京市西城区右安门西街8号)

网 址: <http://www.51eds.com>

印 刷: 北京海淀五色花印刷厂

版 次: 2011年7月第1版 2016年4月第2版 2016年4月第1次印刷

开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 20 字数: 479 千

书 号: ISBN 978-7-113-21649-8

定 价: 43.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书, 如有印制质量问题, 请与本社教材图书营销部联系调换。电 话: (010) 63550836

打击盗版举报电话: (010) 51873659

“十三五”普通高等教育规划教材

编审委员会

- | | | |
|-----|------------|------------|
| 长 青 | 内蒙古工业大学 | 经济管理学院院长 |
| 陈元清 | 天津师范大学 | 经济学院副院长 |
| 崔会保 | 山东理工大学 | 商学院教授 |
| 单昭祥 | 广东海洋大学寸金学院 | 会计系主任 |
| 董 原 | 兰州财经大学 | 工商管理学院院长 |
| 段跃芳 | 三峡大学 | 经济与管理学院副院长 |
| 韩景元 | 河北科技大学 | 经济管理学院院长 |
| 李长青 | 内蒙古工业大学 | 教授委员会主任 |
| 李 健 | 天津理工大学 | 管理学院教授 |
| 李向波 | 天津工业大学 | 管理学院教授 |
| 梁毅刚 | 石家庄铁道大学 | 经济管理学院院长 |
| 刘邦凡 | 燕山大学 | 文法学院书记 |
| 刘丁豪 | 西华师范大学 | 商学院院长 |
| 刘 岗 | 山东现代学院 | 副校长 |
| 刘家顺 | 华北理工大学 | 经济学院院长 |
| 刘 克 | 长春财经学院 | 金融学院院长 |
| 刘 树 | 中国地质大学长城学院 | 经济系主任 |
| 吕景春 | 天津师范大学 | 经济学院副院长 |
| 吕荣杰 | 河北工业大学 | 管理学院党委书记 |
| 孟 越 | 沈阳理工大学 | 审计监察处处长 |
| 苗雨君 | 齐齐哈尔大学 | 经济与管理学院副院长 |

彭 频	江西理工大学	经济与管理学院院长
彭诗金	郑州轻工业学院	经济与管理学院院长
彭绪梅	大连海洋大学	教学质量监控与保障处处长
乔 梅	长春大学	管理学院副院长
任 慧	内蒙古工业大学	商学院书记
盛洪昌	长春大学	经济学院院长
孙国学	赤峰学院	经济与管理学院副院长
王 宏	河南城建学院	管理工程学院副院长
王诺斯	大连财经学院	管理学院院长
王庆生	天津商业大学	商学院副院长
王全在	内蒙古财经大学	会计学院书记
王 维	齐齐哈尔大学	经济与管理学院院长
王新平	西安科技大学	管理学院副院长
王新生	山东交通学院	管理学院院长助理
王信东	北京信息科技大学	经济管理学院教授
王 燕	佳木斯大学	经济管理学院副院长
肖 强	天津工业大学	文法学院院长
谢 军	大连交通大学	教务处副处长
张国旺	天津商业大学	商学院教授
张家成	长春工业大学	经济管理学院副院长
张 璞	内蒙古科技大学	经济管理学院院长
张议元	廊坊师范学院	管理学院副院长
张英华	天津财经大学	商学院教授
张玉智	长春工业大学	经济管理学院副院长
赵中利	山东交通学院	管理学院书记
朱春红	天津工业大学	经济学院院长

前言

组织行为学(第2版)
Organizational Behavior

Preface

本书的出发点是编写一部适用于地方高校培养应用型人才,具有时代特色的现代组织行为学教科书。在确保理论框架基本完整的前提下,内容尽可能精练、通俗、实用,在第1版的基础上替换了陈旧的案例,注重理论联系实际。

本书本着“以我为主、博采众长、融合提炼、体现特色”的方针,融入作者多年教学实践的经验和研究成果,并吸收了近几年国内外出版的相关教科书、专著以及最新研究成果中的精华,在近几年的教学讲稿基础上编写而成。本次修订在力图保持组织行为学的整体内容系统性的前提下,尽可能融入中国的传统文化精华,结合我国管理实践,体现时代特点和学科发展动态,满足现代市场经济和中国国情的需要。本书具有以下特色:

(1)内容新颖,科学严谨。书中一些理论资料尽可能体现近几年来国内外组织行为学研究的最新成果,许多章节的撰写都结合当前经济、社会发展现状和趋势。除此之外,还重点增加了组织文化、组织学习与学习型组织三部分内容。

(2)体现中国本土文化。组织行为与社会文化具有高度的相关性,为了体现和弘扬我国本土文化,适合中国读者阅读和学习,许多章节都有针对性地编入了中国传统管理思想的精华内容。书中的例证和分析也尽量“本土化”。

(3)理论与实际相结合,实用性强。除第1章外,每章开头配有“导入案例”,书中充分利用各种例证阐明所要研究的观点,并在最后附有“思考练习”和“案例分析”,以便巩固所学到的理论知识,提高学生综合分析问题和解决问题的能力。

本书在内容体系的编排上,依据课程内容的逻辑关系共分为4篇。第1篇导论,包括第1章和第2章,主要介绍了本课程的基本概念及研究方法,近年来的社会变革与发展对组织行为的影响和组织管理的应对策略;第2篇个体心理与行为,包括第3~6章,主要介绍了关于个体心理行为的基本理论及其应用;第3篇群体行为,包括第7~10章,主要介绍了群体的基本理论、人际沟通、激励和领导行为;第4篇组织行为,包括第11~14章,主要介绍了组织结构与组织设计、组织学习与学习型组织、组织文化、组织变革与组织发展。

本书由崔会保任主编,陈岩、李敏、王新军、周传鹏任副主编。参加本书编写

的人员均为山东理工大学商学院组织行为学课程组的骨干教师,具有丰富的教学经验和科研实践能力。具体编写分工如下:崔会保编写第1、2章,提出全书写作思路和内容架构并对全书进行了统筹修正;陈岩编写第3~6章;王新军编写第7~10章;周传鹏编写第11~13章;李敏编写第14章。在写作过程中,我们参考和借鉴了大量国内外组织行为学方面的优秀成果,在此对有关的专家、学者表示由衷的谢意。

由于编者水平有限,书中难免存在疏漏和不足之处,恳请读者批评指正。

编者

2016年2月

■■■■ 教学建议 ■■■■

□ 教学目的

本课程教学的目的在于让学生了解组织是人的集合,是一个有生命的有机活体。管理的本质是塑造人的行为和激励人的行为问题,但是人的行为是复杂的,不但存在个体与个体的差别,而且个体在群体环境中的行为与其处在个体状态的行为也会有所不同。组织行为学就是要通过对个体层次、群体层次的行为,以及组织结构对员工行为的影响等问题的教学,使学生掌握组织中行为的基本规律,培养对组织行为的解释、预见和掌控能力;通过本课程的知识教学和教育养成,使学生在现代组织行为理论和中国传统文化方面打下坚实的基础,成为“以高尚的品德适应社会,以较强的人际能力开拓事业”的现代人才。为此,组织行为学课程要致力于改变传统的以知识传授为主的教学思想,强化教育中的“人文关怀”,通过转变教育理念,并借助现代化教学手段实现寓育人于知识传授之中的目的。

□ 前期需要掌握的知识

管理学、经济学、企业管理等课程相关知识。

□ 课时分布建议

教学内容	学习要点	课时安排	案例使用建议
		本科	
第1章 学科背景	(1)了解管理学产生与发展的大致过程 (2)熟悉管理角色的概念 (3)理解人是重要的经营要素和“以人为本”的管理理念 (4)了解组织行为学与其相关学科的关系	2	
第2章 组织行为学概述	(1)熟悉并掌握组织与组织行为的内涵及其相关概念 (2)了解组织行为学的形成与发展的过程及未来发展趋势 (3)了解组织行为学的研究对象和研究方法	2	章后案例
第3章 关于人的理论	(1)掌握中国古代人性论的内容及管理主张 (2)了解对我国古代人性论的评价 (3)掌握麦格雷戈人性假设的含义及其理论 (4)掌握雪恩的人性假设理论 (5)了解现代人性的发展趋势	2	章后案例
第4章 知觉与行为	(1)了解感觉与知觉的基本概念、知觉的特性和影响知觉的因素 (2)掌握社会知觉的概念、影响社会知觉的因素和社会知觉的特点、分类 (3)掌握社会知觉的偏见和归因问题	3	章后案例

续上表

教学内容	学习要点	课时安排	案例使用建议
		本科	
第5章 个性与行为	(1)掌握个性的概念、特征及其形成因素 (2)掌握气质的内涵、特点、类型及各自特征、气质在管理实践活动中的应用 (3)掌握性格的概念及其结构、性格与气质的关系、性格的类型及其在管理中的应用 (4)了解能力的概念、影响能力形成和发展的因素、能力的差异与管理	5	章后案例
第6章 价值观与态度	(1)掌握价值观的概念和作用 (2)掌握态度的概念和态度的形成与改变过程 (3)掌握组织承诺的概念对工作绩效的影响 (4)了解心理契约的含义及内容	3	章后案例
第7章 群体行为基础	(1)掌握群体的概念、类型、作用 (2)了解群体动力的概念 (3)熟悉冲突的概念、类型和解决冲突的策略 (4)熟悉团队的定义、作用和类型、高绩效团队的塑造	5	章后案例
第8章 人际沟通	(1)掌握沟通的概念 (2)熟悉沟通的过程及沟通的类型 (3)理解沟通的障碍 (4)掌握管理者作为信息的发送者和接收者所需要的重要的沟通技巧	4	章后案例
第9章 激励	(1)掌握激励的概念和原理 (2)理解需求、动机、激励、行为和目标之间的关系 (3)掌握常用激励理论的基本思想及其应用	4	章后案例
第10章 领导行为	(1)了解领导概念,区分管理与领导、管理者与领导者 (2)了解管理者影响力的来源 (3)掌握领导有效性理论的基本观点、特点及适用条件	5	章后案例
第11章 组织结构与组织设计	(1)了解组织结构的基本要素 (2)掌握组织结构的基本形式、主要特征、优缺点和适用范围 (3)了解影响组织的因素	2	章后案例
第12章 组织学习与学习型组织	(1)掌握学习型组织及其相关概念 (2)了解学习型组织的特点 (3)掌握团队的学习方式 (4)了解典型的组织学习模型	4	章后案例
第13章 组织文化	(1)理解组织文化的含义与构成 (2)掌握组织文化的特性及功能 (3)了解组织文化的影响因素 (4)掌握组织文化塑造和维系中的关键环节	4	章后案例
第14章 组织变革与组织发展	(1)理解组织变革与组织发展的概念 (2)掌握组织变革的阻力及减少这些阻力的对策 (3)了解组织发展的特征并理解其理论基础 (4)了解组织发展的主要方法	3	章后案例
课时总计		48	

说明:

(1)在课时安排上,对于管理专业本科生是根据48个学时安排的,每章内容标注的课时建议只做参考,不同专业方向可根据需要做适当调整;对于非管理专业本科生,可根据专业需要适当删减部分内容或增加课时,以便补充相关的专业知识;研究生的教学灵活性较大,建议安排40个学时或者48个学时,并根据需要做选择性补充。

(2)讨论、案例分析等所用课时已包括在各个章节的课时安排中。

第1章 学科背景	2
1.1 管理理论的演变	3
1.2 管理概念的拓展	7
1.3 组织行为学与相关学科	11
本章小结	13
第2章 组织行为学概述	14
2.1 组织与组织行为	16
2.2 组织行为学的形成与发展	21
2.3 组织行为学的研究对象	27
2.4 组织行为学的研究方法	30
本章小结	32
第2篇 个体心理与行为	
第3章 关于人的理论	38
3.1 中国古代的人性观	40
3.2 西方时代性理论	43
3.3 现代人观的发展趋势	45
本章小结	49
第4章 知觉与行为	52
4.1 感觉与知觉	56
4.2 社会知觉	62
4.3 社会知觉的偏差	66
4.4 社会知觉的改善途径	71
本章小结	74
第5章 个性与行为	77
5.1 个性概述	79
5.2 气质与行为	81
5.3 性格与行为	84
5.4 能力差异与管理	90
本章小结	94
第6章 价值观与态度	97
6.1 价值观与行为	99
6.2 态度与行为	103
6.3 组织承诺与心理契约	112
本章小结	116
第3篇 群体行为	
第7章 群体行为基础	120
7.1 群体概述	122

目录 Contents

组织行为学(第2版)
Organizational Behavior

第1篇 导 论

第1章 学科背景	2
1.1 管理理论的演变	3
1.2 管理概念的拓展	7
1.3 组织行为学与相关学科	11
本章小结	13
第2章 组织行为学概述	14
2.1 组织与组织行为	16
2.2 组织行为学的形成与发展	21
2.3 组织行为学的研究对象	27
2.4 组织行为学的研究方法	30
本章小结	32

第2篇 个体心理与行为

第3章 关于人的理论	38
3.1 中国古代的人性论	40
3.2 西方的人性假设	43
3.3 现代人性的发展趋势	48
本章小结	49
第4章 知觉与行为	54
4.1 感觉与知觉	56
4.2 社会知觉	62
4.3 社会知觉的偏见	68
4.4 社会知觉的归因理论	71
本章小结	74
第5章 个性与行为	77
5.1 个性概述	79
5.2 气质与行为	81
5.3 性格与行为	84
5.4 能力差异与管理	90
本章小结	94
第6章 价值观与态度	97
6.1 价值观与行为	99
6.2 态度与行为	103
6.3 组织承诺与心理契约	112
本章小结	116

第3篇 群体行为

第7章 群体行为基础	120
7.1 群体概述	122

7.2 群体动力	125
7.3 群体冲突	133
7.4 团队管理	137
本章小结	146
第8章 人际沟通	149
8.1 沟通及沟通过程	151
8.2 有效沟通的障碍	155
8.3 有效沟通的技巧	157
本章小结	159
第9章 激励	163
9.1 激励概述	165
9.2 激励理论	168
9.3 管理中的激励方法	181
本章小结	186
第10章 领导行为	190
10.1 领导概述	192
10.2 领导特质理论	197
10.3 领导行为理论	197
10.4 领导权变理论	201
10.5 领导理论的新发展及展望	206
本章小结	209

第4篇 组织行为

第11章 组织结构与组织设计	220
11.1 组织结构	222
11.2 组织模型	225
11.3 组织设计	229
本章小结	233
第12章 组织学习与学习型组织	235
12.1 学习型组织概述	237
12.2 学习型组织的特点	242
12.3 构建学习型团队	243
12.4 组织学习的障碍	246
12.5 组织学习的实施过程和方法	249
本章小结	254
第13章 组织文化	258
13.1 组织文化概述	260
13.2 组织文化的特性及功能	266
13.3 组织文化的基本理论	269
13.4 创造与维系组织文化	275
本章小结	278
第14章 组织变革与组织发展	283
14.1 组织变革	285
14.2 组织发展	293
本章小结	299
参考文献	306





第1篇 导 论

第1章 学科背景

第2章 组织行为学概述



第1章 学科背景



本章提要

组织行为学是一门边缘性学科,是应管理学科发展的需要而产生的,它以管理学为基础,并吸收了心理学、社会学、人类学、政治学、伦理学、生物学,以及生理学等学科的相关知识。本章作为组织行为学的预备知识,对管理学的发展历史阶段做了简明扼要的介绍,并阐述了对学习组织行为学有重要影响的几个管理学概念,最后介绍了组织行为学与其相关学科的关系。

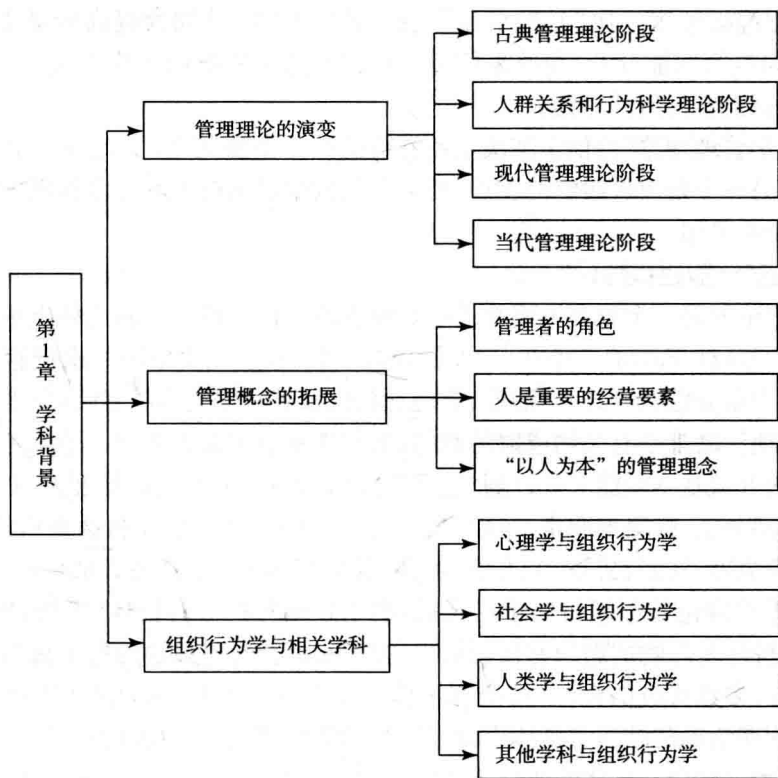


学习目标

- 了解管理学产生与发展的大致过程;
- 熟悉管理角色的概念;
- 理解人是重要的经营要素和“以人为本”的管理理念;
- 了解组织行为学与其相关学科的关系。



内容结构



1.1 管理理论的演变

人类自从从事合作劳动开始,就已经有了配合与协作的要求,但由于人们之间在行动的目的、主客观条件,以及思想上的差异与矛盾的普遍存在,共同劳动中的配合与协调很难自发地达到理想状态,因此,为了提高共同劳动的效率与效果,人们在实践中学会了指挥他人和控制劳动过程——管理活动,并逐渐形成了不同类型劳动的管理思想。但是,真正用科学的思想方法对管理活动进行研究并形成理论体系是在 19 世纪末到 20 世纪初,其标志是以泰勒为代表的科学管理思想的形成。

1.1.1 古典管理理论阶段

人们通常把 1900—1930 年称为古典管理理论时期,是现代管理学形成的年代。由于泰勒、法约尔、韦伯,以及巴纳德等大师们出色的工作和巨大贡献,管理学从此由经验上升为科学,并奠定了今天管理学大厦的基础。

1. 泰勒的“科学管理理论”

对管理科学的形成做出开创性贡献的是美国人费雷德里克·温斯洛·泰勒(F. W. Tay-

lor)。泰勒是从车间里走出来的管理大师,是科学管理理论的奠基人,被称为“科学管理之父”。泰勒重点研究了在工厂管理中如何提高效率的问题,其代表作是《科学管理原理》(1911年)。科学管理理论的主要观点包括:①管理是一门科学,科学管理的中心问题是提高劳动生产率,为此,应该制定科学的工作方法,科学地选择和培训工人,实行有差别的计件工资制;②工人和雇主方都必须来一次“心理革命”,变对抗为信任,共同为提高劳动生产率而努力;③把计划职能同执行职能分开,变原来的经验工作方法为科学的工作方法;④实行职能工长制;⑤在管理控制上实行例外原则。

泰勒的“科学管理理论”提供了解决企业管理的两个主要问题的方法:一个是提高工人的劳动生产效率;另一个是改进组织的管理,提高管理效率。他提出的许多管理方法和管理技术至今仍被许多企业采用。

2. 法约尔的“一般组织理论”

古典管理理论的另一个重要方面是关于行政管理理论的研究。对此做出主要贡献的是法国人亨利·法约尔(H. Fayol)。他在《工业管理与一般管理》一书中第一次把管理与经营的概念区分开,并认为企业经营有技术、商业、管理、财务、核算和安全六项活动,其中管理是最重要的,因为其他五项活动都是有关物或财的职能,而管理是有关人的职能。他第一次系统地提出并论述了管理的五项基本职能——计划、组织、指挥、协调、控制。此外,他还提出了著名的十四项管理原则,即分工、权限与职责、纪律、统一指挥、统一指导、个人利益服从整体利益、公平的报酬、集权、等级链、秩序、公平、个人任期的稳定性、主动性、集体主义精神。

法约尔对组织理论及组织行为学的贡献,集中在他对社会有机体(组织)概念的论述上。他认为,社会有机体是与物的组织有区别的人的组织,社会有机体中的每个成员可以看作是一个个的细胞,通过多数成员的合作,社会有机体才会变化和发展,从而形成器官(管理机构)。社会有机体的管理活动与动物有机体中神经组织的活动相似,是一种信息系统的活动。他说:“管理活动只有通过社会有机体的成员才能派上用场。其他活动是使材料和机器处于运动状态,而管理活动只对人起作用。”由此可见,法约尔的管理理论的出发点是与其他五项活动有区别的、自成体系的管理活动,而管理活动的基础又是社会有机体(组织)。

3. 韦伯的“理想行政组织理论”

马克斯·韦伯(M. Weber)科学管理思想的核心是强调组织管理的高效率,为此,他对政府、教会、军队和经济等各种组织进行了长期的研究。他认为等级制度、权力形态和行政制度是一切社会组织的基础,并由此着手进行分析,最终将其发展为一个完整的理论体系——理想的行政组织理论。韦伯提出高效率的组织在行政制度的管理上应具备下列几个主要特征:

(1)劳动分工。把实现组织目标所需的全部活动划分为各项基本的工作,并分配给每个组织成员。同时,明确规定每个职位的权力和责任,并使之合法化、制度化。

(2)职权等级。组织中各种职务和职位按照职权的等级原则严格划分,并形成一个自上而下的指挥体系。各级管理者对自己的决定和行为不仅要向上级负责,而且还要向下级负责。

(3)正式选拔。组织成员的任用应根据职务的要求,通过公开的考试或培训,以及严格的选择标准择优录用。

(4)正式规则和制度。管理者必须依照正式的规则和制度进行管理,必须严格执行组织规定的规则和纪律。

(5)非人性化。规则和控制实施具有一致性,而不能受个人感情和偏好的影响。



(6)职业定向。管理人员是“专职”的职业人员,从组织领取固定的薪金,而不是他所管理的组织的所有者。

韦伯的官僚制把个人与权力相分离,认为职位是职业带来的,不是个人身份的象征,权力来源于规章制度,它摆脱了传统组织的随机、易变、主观、偏见的影响,具有比其他管理体制优越得多的精确性、连续性、可靠性和稳定性。同时,规章制度为每项工作确定了明确的职权和责任,使组织运转和成员行为尽可能少地依赖于个人。

总体来看,早期的管理学家的局限性主要表现在三方面:其一,对人的看法,只看到经济刺激的作用,忽略了人的社会需要;只看到管理方法的改进对提高工作效率的作用,忽视了人的行为对组织绩效的影响。其二,对组织的看法,大多把企业(组织)视为一个封闭的系统,与外部的社会文化环境很少发生关系,因此,组织通常是稳定和可预测的,组织内部的关系是明确的,人在组织中处于被动从属的地位,只是工具的延伸,而组织本身也仅仅是实现利润目标的工具。其三,管理者关注的重点是物而不是人,属于物本管理的理念。

1.1.2 人群关系和行为科学理论阶段

19世纪末到20世纪初,从美国推行科学管理的实践来看,一方面,泰勒制在使生产效率大幅度提高的同时,也使工人的劳动变得异常紧张、单调和劳累,因而引起了工人们的强烈不满,并导致工人的怠工、罢工,以及劳资关系日益紧张等事件的出现;另一方面,随着经济的发展和科学技术的进步,有着较高文化水平和技术水平的工人逐渐占据了主导地位,体力劳动也逐渐让位于脑力劳动,这使得西方的资产阶级感到单纯用古典管理理论和方法已不能有效控制工人以达到提高生产率和利润的目的。于是,对新的管理思想、管理理论和管理方法的寻求和探索成为必要。

自20世纪二三十年代兴起的人群关系学和行为科学理论,把重点转向对人的研究,开始注意运用心理学、社会学、文化人类学等的理论方法,研究人的动机、行为、需求、激励、群体交往、沟通及非正式群体等问题。这一时期做出开创性贡献的是梅奥(E. Mayo)的“人群关系理论”,此外,马斯洛(A. H. Maslow)、赫茨伯格(F. Herzberg)、麦戈雷格(D. McGregor)等人也对组织行为学的形成和发展做出了巨大贡献。

1933年,梅奥在“霍桑试验”的基础上出版了《工业文明中的人的问题》一书,系统提出了人是“社会人”,管理者应该关注员工的积极性和“士气”,组织中存在“非正式群体”等许多重要的新理念。

马斯洛1943年在他的著作《人类动机的理论》中提出了“需要层次理论”。该理论把人的需要分为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要五类,认为人们一般按照这个等级序列从低级到高级来追求各项需要的满足,只有在较低级别的需要得到合理满足以后,较高级别的需要才会发展起来,起推动作用。

赫茨伯格在1966年提出了“双因素理论”。他将影响职工满意的因素分为两个方面,即激励因素(使职工感到满意的因素)和保健因素(使职工感到不满的因素),属于激励因素的有:成就、赏识、工作本身、责任、进步等。属于保健因素的有:公司的政策管理、监督、工资、同事关系、工作条件等。

麦格雷戈在1957年11月的美国《管理评论》杂志上发表了《企业的人性方面》一文,提出了著名的“X-Y理论”。他对传统管理中人性假设和行为科学关于人性的假设加以系统的归