

第一部分 组织行为学（又称 管理心理学）教学大纲

组织行为学，是采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、伦理学、生物学、生理学等学科的知识，着重研究一定组织中人的心理和行为规律性的一门科学。目的在于提高各级领导者和管理人员对人的行为的预测、引导和控制能力，更进一步地发挥人的积极性、主动性和创造性，以便更有效地实现组织的目标。

第一篇 组织行为学的研究对象与方法

第一章 研究对象与学科性质

一、研究对象与内容

- (一) 组织行为学的概念；
- (二) 组织行为学的内容和结构。

二、学科的性质

(一) 边缘性学科

1. 多学科相交叉；
2. 多层次相交叉。

(二) 两重性学科

1. 自然属性即普遍性或一般性；
2. 社会属性即特殊性或阶级性。

三、研究组织行为学的意义与作用

(一) 重视人的因素，发挥人的主动精神，挖掘人的潜在能力。

(二) 重视研究个人需要，并把满足个人的需要与达到组织的目标挂上钩。

(三) 重视把正式组织和非正式组织的作用结合起来，为实现组织目标服务。

(四) 重视领导行为的研究，调节领导与被领导的关系。

(五) 重视组织设计、组织变革和组织发展的研究，对我国当前的改革有一定的借鉴意义。

四、世界各国研究组织行为学的动向

(一) 在美国、西欧各国和日本；

(二) 在苏联、东欧各国；

(三) 在中国。

第二章 组织行为学的产生与发展

一、管理学与组织行为学

(一) 组织管理学的发展与组织行为学的产生；

(二) 人事管理学与组织行为学。

二、心理学与组织行为学

(一) 普通心理的产生与发展；

(二) 工业心理学的产生与发展又细分为：

1. 人事心理学，解决人与事的配合关系；

2. 工程心理学，解决人与机的配合关系；

3. 工业社会心理学也就是人群关系学或组织心理学，解决人与人的配合关系；

4. 工业消费心理学，解决生产者和消费者的配合关系。

系。

(三) 管理心理学与工业心理学。

三、行为科学与组织行为学

(一) 行为科学的提出；

(二) 行为科学的定义；

(三) 行为科学与组织行为学。

四、管理心理学与组织行为学

(一) 既有联系又有区别的两个相关学科；

(二) 从管理心理学到组织行为学。《组织行为学》是最为广泛的范畴，一般包含了《组织心理学》和《管理心理学》。

第三章 研究方法

一、科学的研究方法的一般特征

(一) 收集资料的客观性；

(二) 观察和实验条件的可控性；

(三) 分析方法的系统性；

(四) 所得结论的再现性；

(五) 对未来的预见性。

二、研究的过程与步骤

(一) 观察和记录；

(二) 分析原因；

(三) 作出预测；

(四) 检验。

三、研究方法的分类

(一) 以应用广度分类的研究方法；

(二) 以研究目标分类的研究方法；

(三) 以研究条件可控性分类的研究方法

1. 案例分析；

2. 现场调查；
3. 实验室实验；
4. 现场实验。

四、收集资料的方法

- (一) 面谈法；
- (二) 问卷法(调查表法)；
- (三) 观察法；
- (四) 投射法等。

第二篇 个体心理与行为

第四章 知觉与行为

一、知觉的概念

- (一) 感觉与知觉的概念；
- (二) 社会知觉与自我知觉；
- (三) 知觉的过程。

二、影响知觉选择的因素

- (一) 客观因素；
- (二) 主观因素。

三、知觉的组织过程

- (一) 知觉对象与背景；
- (二) 知觉归类；
- (三) 知觉的判断。

四、产生错误知觉的原因。

五、知觉与管理方面的解决问题方式的关系。

第五章 价值观、态度与行为

一、价值观与行为

- (一) 价值观的概念及其对行为的影响；
- (二) 价值观、世界观、理想、信念的联系与区别；
- (三) 价值观的分类；
- (四) 当前我国的改革与价值观的关系。

二、态度与行为

- (一) 态度的概念；
- (二) 态度的形成与变化；
- (三) 改变态度的理论。

第六章 个性与行为

一、个性的概念与形成

- (一) 个性的概念；
- (二) 个性的组成 包括气质、能力、性格等；
- (三) 个性形成的影响因素。
 1. 先天遗传因素与个性；
 2. 后天社会环境因素与个性。

二、个性理论

(一) 特质论

1. 阿尔波特的特质论；
2. 艾森克的特质论；
3. 卡特尔的特质论。

(二) 心理分析论或叫心理动力论

1. 弗洛伊德的老心理分析论；
2. 荣格的新心理分析论；
3. 阿德勒的新心理分析论。

(三) 性格类型论

1. 荣格的性格类型论；

2 麦迪的性格类型论。

(四) 苏联的个性整体结构论包括：

1. 倾向性分结构；
2. 经验性分结构；
3. 心理特点分结构；
4. 生物心理特点分结构。

三、个性理论的应用

- (一) 运用个性理论提高工作成就；
- (二) 运用个性理论提高健康水平；
- (三) 运用个性理论提高管理水平。

第三篇 激励理论与应用

第七章 激励与激励过程

一、激励的概念与作用

- (一) 激励是领导和管理的最关键和最困难的职能；
- (二) 激励对调动人的内在潜力和积极性去实现组织目标有重要作用。

二、激励的过程

- (一) 行为产生的原因；
- (二) 行为的方向与行为的控制；
- (三) 激励过程的基本模式。

三、激励理论的分类

- (一) 内容型激励理论 (又称需要理论)；
- (二) 行为改造型 (又称行为修正型) 激励理论；
- (三) 过程型激励理论。

第八章 内容型激励理论（又称需要理论）

激励的基础在于人们存在尚未得到满足的需要，通过研究人们各种需要的具体内容，从而采取措施有针对性地满足需要，达到调动人的积极性，实现组织目标。

一、西方关于需要的理论

- （一）马斯洛的需要层序论；
- （二）奥德佛的 E、R、G 论；
- （三）麦克利兰的成就激励论；
- （四）赫茨伯格的双因素论；
- （五）迈耶的激励、生存论；
- （六）对西方需要论的评述。

二、苏联关于社会需要论

- （一）社会需要的实质；
- （二）社会需要结构的系统分析；
- （三）社会需要的分类和发展；
- （四）社会需要发展的年龄特征；
- （五）社会需要与个性发展。

三、马克思主义关于需要的论述

- （一）马克思主义关于人的需要产生的论述；
- （二）马克思主义关于人的需要层次的论述；
- （三）马克思主义关于需要属性的论述；
- （四）马克思主义关于处理好物质需要与精神需要相互关系的论述论；
- （五）马克思主义关于满足需要的条件的论述；
- （六）马克思主义关于满足需要的目的的论述。

四、需要理论在我国的具体应用

- (一) 社会主义条件下解决职工需要的原则和方法；
- (二) 社会主义条件下解决职工需要的措施。

第九章 行为改造型激励理论（又称行为修正型激励理论）

激励的目的是要使人们不断保持和发扬积极行为，改造或修正消极行为，使之转化为积极行为。行为改造激励论就是专门研究如何通过改变对人的外部刺激以及通过改变人的思想认识来达到改变行为的目的。

一、挫折理论

- (一) 挫折的概念；
- (二) 研究挫折论的意义；
- (三) 引起挫折的原因；
- (四) 受挫折后的反应和行为表现；
- (五) 战胜挫折的方法。

二、操作条件反射论（又称强化论）

- (一) 操作条件反射论与需要论比较具有的主要特征；
- (二) 强化的类型；
- (三) 强化方式的选择；
- (四) 强化原则；
- (五) 强化模式；
- (六) 强化的步骤与效果。

三、归因论

- (一) 归因论的内容；
- (二) 归因论的依据；
- (三) 归因论的应用。

第十章 综合过程型激励理论

从人们受激励和没有受激励的心理活动的全过程来分析，人所以激励起来，是既受人内在需要的影响，又受外在刺激的影响。受激励的人的积极努力行为是内、外影响因素相结合的结果。也就是人们既考虑需要又要考虑可能，只有在需要与可能进行权衡之后，才会作行为的抉择。

一、期望效价论

- (一) 期望效价论的内容与模式；
- (二) 期望效价论的发展；
- (三) 期望效价论在管理上的应用。

二、内激励与外激励论

- (一) 内激励的含意；
- (二) 外激励的含意；
- (三) 内、外激励相互关系。

三、激励过程论

- (一) 激励过程论所包含的变量；
- (二) 绩效、奖酬、满意三者的关系。

四、公平论

- (一) 公平与激励；
- (二) 不公平感的缩小与消除；
- (三) 公平理论在管理上的应用。

五、激励的综合数学模式

- (一) 激励的综合模式；
- (二) 提高激励水平的措施
 - 1. 怎样提高外激励的作用；
 - 2. 怎样提高内激励的作用；

3. 如何正确处理内外激励的关系。

第四篇 群体心理与行为

第十一章 群体内部的心理与行为

一、群体的概念

二、个人与群体的关系

- (一) 个人是社会的一个组成部分；
- (二) 个人与群体的相互作用；
- (三) 群体的地位作用；
- (四) 群体的类型；
- (五) 群体的发展阶段。

三、影响群体行为和工作成效的主要因素

- (一) 规模；
- (二) 群体成员的构成与作用；
- (三) 规范；
- (四) 目标；
- (五) 内聚力；
- (六) 领导；
- (七) 外部环境。

四、群体决策

- (一) 个人决策与群体决策；
- (二) 群体决策的内容；
- (三) 有效的群体决策的六个阶段；
- (四) 专家群体决策法；
- (五) 群体决策的利与弊。

第十二章 群体之间的心理与行为

一、影响群体之间的行为与工作成果的主要因素

- (一) 目标；
- (二) 不确定性；
- (三) 可替代性；
- (四) 工作任务关系；
- (五) 资源的共用性；
- (六) 彼此看法。

二、平行群体之间有效关系的形成

- (一) 平行群体之间关系的诊断；
- (二) 基本机制
 - 1. 等级机制；
 - 2. 计划机制；
 - 3. 联络机制；
 - 4. 特殊机制；
 - 5. 调解机制。

三、信息沟通

- (一) 信息沟通的程序与步骤；
- (二) 信息沟通的渠道
 - 1. 正式渠道；
 - 2. 非正式渠道。
- (三) 信息沟通的方式；
- (四) 信息沟通的改善
 - 1. 培养和提高感受性；
 - 2. 运用通俗易懂的语言；
 - 3. 提高信任度；

4. 克服不良习惯；
5. 建立良好沟通的十项建议。

第五篇 领导心理与行为

第十三章 领导与领导素质论

一、领导的概述

(一) 领导的概念；

(二) 领导者的概念；

(三) 领导的模式

1. 领导的基础和前提条件——是权威

(1) 领导的基础之一是要有权力；

(2) 领导的基础之二是要有威信。

2. 领导的过程

(1) 制定战略规划；

(2) 具体组织实施；

(3) 进行绩效评价；

(4) 进行奖惩。

3. 领导的结果

(1) 生产率和经营效益；

(2) 满意度；

(3) 流动率；

(4) 出勤率等。

二、领导职责

(一) 制定战略目标；

(二) 建立组织机构和规章制度；

(三) 选人用人建立和谐的人群关系；

(四) 合理决策。

三、领导素质论

(一) 我国古代关于对领导者素质的论述；

(二) 关于现代领导者素质的论述

1. 美国的论述；

2. 苏联的论述；

3. 我国的论述。

四、选择领导人的方法

(一) 招聘制；

(二) 选拔

1. 评价历史和学习成绩法；

2. 评议法；

3. 行动测定法；

4. 选培结合法；

5. 评价中心法。

第十四章 领导行为理论

一、X、Y理论

(一) X理论 (即不相信群众的领导者对职工的看法)

1. 人们一般均不愿工作，尽量躲避工作；

2. 通过外力的严格控制监督才能工作；

3. 愿意接受别人的指挥和监督缺乏创造性。

(二) Y理论 (即相信群众的领导者对职工的看法)

1. 人都愿意工作，把工作当娱乐一样；

2. 给人以明确的目标，他就会积极努力去做好；

3. 人都愿意承担一定责任，并追求责任；

4. 大部分人都有较高的想象力和创造性。

二、连续统一体理论

把领导者的领导作风可划分为以领导者为中心的领导作风，还是以下属职工为中心的领导作风。按它们的不同程度划分为七种不同的领导作风。

三、管理系统理论

根据下属职工参与民主管理的程度不同这分为四种不同的管理系统。列出不同管理系统的优点。

四、二元四分图理论

一元为抓“组织”包括组织设计，明确职责和关系，确定工作目标等。

另一元为抓“关心人”包括建立相互信任的气氛，尊重下级意见，注意下级的感情和问题。

根据上述两元（即两个方面）把领导行为划为四种方式：

1. 低组织高关心；
2. 低组织低关心；
3. 高组织高关心；
4. 高组织低关心。

五、管理方格理论

把领导者的行为以关心人为主还是关心工作为主两个方面划分为81个小方格，领导者本人或下属职工可以根据领导者的行为找到相应的方格，从而表示该领导者在关心人和关心工作的技巧方面缺乏哪方面，然后采取缺什么补什么的原则进行培训，达到改进领导行为的目的。

第十五章 领导权变理论

一、领导的权变因素

领导方式的有效与否，不仅取决于领导者本人，而且还

取决于被领导者和所处的环境的不同因素，概括起来有以下诸因素：

(一) 领导者本人的特点

1. 个性特点；
2. 需要与动机；
3. 过去的经验；
4. 强化因素。

(二) 被领导者即下属职工的特点

1. 个性特点；
2. 需要与动机；
3. 过去的经验；
4. 强化因素。

(三) 所处的组织内部的环境

1. 群体的特点；
2. 组织结构的特点。

二、菲德勒的权变领导模式

菲德勒提出了一个有效的权变领导模式。认为：领导是否有效，要视环境而定，要按照具体环境来选择合适的领导人；领导人的性格和爱好不同，有的领导人喜欢以关心工作为中心的 leadership 方式，而有的领导则喜欢以关心人为中心的 leadership 方式。因此菲德勒设计了一种对不同领导者进行心理测定的表，通过测定了解领导者属于哪一类领导者，然后再根据工作任务的性质不同配备相适应的领导者，从而提高领导的有效性。

三、豪斯的途径——目标理论

此理论认为领导人必须选择一种最适合于某一特定处境的领导方式。他认为有四种领导方式可供同一领导者在不同

环境下选择使用，这四种领导方式是：

(一) 指令式。领导者发布指示，决策时没有下级参与；

(二) 支持式。领导者对下级友善、关心、从各方面给予支持；

(三) 参与式。领导者在作决策时征求并采纳下级的建议；

(四) 以成就为目标。领导者给下级提出挑战性的目标，并相信他们能达到目标。

上述四种领导方式到底选择哪一种为合适的依据是：一方面根据被领导者下属职工的特点，另一方面根据任务的性质不同而定。

四、领导规范模式

(一) 决策质量及决策可接受性

决策质量是指决策是属重大性决策还是一般性决策。

决策的可接受性是指为有效地实施决策需要职工赞成的程度。

(二) 领导作风

领导作风有专制独裁到高度参与五种不同类到底采取哪种领导作风较为合适呢？主要要根据决策本身的性质和下属职工对决策可接受性来决定。

(三) 正确选择领导作风的准则

1. 质量原则

(1) 信息原则；(2) 目标合适原则；(3) 非结构性原则。

2. 接受性原则

(1) 接受性原则；(2) 冲突性原则；(3) 合理性原则；(4) 最优原则。

(四) 研究结果；

(五) 管理上的应用。

五、三种权变领导模式的对比

从三种权变领导模式的领导行为、环境因素、和领导有效性标准这三方面进行对比。

六、成熟——不成熟理论

(一) 领导方式对成熟度的影响

领导方式好坏会影响人的成熟度。在传统领导方式中，把成人当小孩对待，束缚了他们对环境的控制能力。工人被指定从事具体的、过份简单和重复性的劳动，处于被动依赖的状态。这样就降低了人的成熟度。领导者要通过扩大下属的责任、增加自主权等方式激发职工的尊重和成就需要，就有利于提高人的成熟度。

(二) 通过实验证明采取扩大个人责任和自主性，提供成长发展机会，有助于满足成就需要，就能提高人的成熟度，更有利于激励人们努力实现目标。

第六篇 组织心理与行为

第十六章 组织与组织设计

无论是对人或对物，还是对企业、机关、学校、医院等任何一种事业或单位，都要履行管理职能，都必须有一定的组织活动与之相适应的组织结构。许多学者把组织称为生产的第四大要素，均十分重视。

一、组织与组织设计的概念

(一) 组织的概念

所谓组织，就是动态的组织活动过程和相对静态的社会