

现代经济与管理类规划教材

组织行为学概论

刘 畅 主编

清华大学出版社

北京交通大学出版社

·北京·

内 容 简 介

本书力求突出中国特色,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其他组织的管理水平有所帮助。

本书共分7章,分别是组织行为学的研究对象与方法、个体心理与行为、激励理论、群体心理与行为、领导心理与行为、组织文化与组织行为、综合案例。

本书在每章开头说明了该章的学习目标与重点、难点,提出了学习方法建议,每章后面还附有课后思考题。并在最后一章编写了相关的综合案例。

本书可作为普通高等院校经济管理类专业本专科学生的教材,也可作为各级管理人员培训的教材。

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 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学概论/刘畅主编. —北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社,2007.8
(现代经济与管理类规划教材)

ISBN 978-7-81123-138-0

I. 组… II. 刘… III. 组织行为学—教材 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第113613号

责任编辑:谭文芳 特邀编辑:王芳芳

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969 <http://www.tup.com.cn>

北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414 <http://press.bjtu.edu.cn>

印刷者:北京市梦宇印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:22.25 字数:498千字

版 次:2007年8月第1版 2007年8月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-81123-138-0/C·33

印 数:1~4000册 定价:33.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监局反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。

投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn

前 言

本书主编从 1996 年至今，从事高校工商管理系“组织行为学”课程教学工作 11 年，在讲授该课程过程中发现该学科存在很多问题，同时还定期到企事业单位中（如抚顺联通公司、抚顺六四〇九军工厂、抚顺市清原县财政局系统和抚顺大酒店等）进行授课与辅导，进行过大胆的教学改革，收集了一定量的有关案例，并开展网上教学活动、团体训练教学活动、案例教学活动等。不仅如此，还积极参加学校组织的各类公开课、课件大赛和教案评比活动，不断丰富和修改该课程的教案，进而总结了多年的教学经验，并根据高等学校经管类专业本科学生的需求，将多年的教学改革实践最终形成了一定的研究成果。而所在学校又具有各种先进的现代化教学设备、数字化电子图书馆和阅览室可供利用查阅资料、备课和开展教研活动。这样，在具备以上相应条件后，决定主持编写这本《组织行为学概论》教材。

在高等学校经济管理类本科教材中，组织行为学属于理论性比较强的专业基础课程，它是应用了心理学、管理学、行为科学的研究成果的一门边缘性学科，具有广泛的实践应用价值。其基本内容可以概括为：个体心理与行为、群体心理与行为、领导心理与行为和组织心理与行为等。

本书结合我国实际，力求突出中国特色，全面系统地阐述了组织行为学的知识与原理，同时融入了中国特有的管理思想和管理实践，以求对提高中国企业和其他组织的管理水平有所帮助，是为满足和适应经济管理类本科专业的教学和各级管理人员培训而编写的教材。

本书在每章开头都明确指出了该章的学习目标与重点、难点，每章后面还附有课后思考题、资料卡片以及综合练习题。注重联系企业管理的实践是本书的一大特色。为此作者收集和整理了相关的综合案例编写出最后一章。

本书由刘畅担任主编，周晓晔担任副主编。第一章，第五章，第六章的第一、三、四、五、六节，第七章由刘畅编写；第二章，第三章由周晓晔编写；第四章由郑德利编写；第六章的第七节由吴亚曼副教授编写。本教材中的所有图表及第六章的第二节由李延兵高级工程师统一绘制和编写；本教材的所有资料卡片由刘畅、周晓晔、吴亚曼统一整理和编写；书中介绍的组织行为学主要人物内容由李延兵、王勇、吴亚曼整理与编写。本书最后由主编刘畅统稿审定。

本书在编写过程中，编者参考了大量的有关组织行为学的参考文献，其中包括书籍、报纸、杂志、网站等。同时，本书的编写也得到了辽宁省抚顺职业技术学院教务处处长王

勇教授、副处长吴亚曼副教授的大力支持和帮助，得到了北京交通大学出版社及清华大学出版社的支持，谨此，对所有帮助本书编写的同行、家人及朋友，表示衷心的感谢！

刘 畅
2006 年 5 月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 组织行为学概述	1
第二节 组织行为学的研究原则、方法	9
第三节 学习组织行为学的方法和重要意义	14
第四节 组织行为学的产生与发展	19
第五节 人性假设理论	26
资料卡片：鲶鱼效应	34
思考题	34
综合练习题	34
第二章 个体心理与行为	38
第一节 个性理论与人的行为	38
第二节 气质、能力和性格	51
第三节 知觉与行为	71
第四节 价值观、态度与行为	81
第五节 职业生涯设计	94
资料卡片：皮鞋的来历	103
思考题	104
综合练习题	104
气质测验量表	107
第三章 激励理论	110
第一节 激励概述	110
第二节 激励理论与管理	118
资料卡片：如何分骨头？	140
思考题	141
综合练习题	142
第四章 群体心理与行为	145
第一节 群体心理与行为的一般问题	145
第二节 影响群体行为和工作绩效的因素	149
第三节 群体中的人际关系	160
第四节 群体冲突	173

资料卡片：日立“鹊桥”	182
思考题	183
综合练习题	183
第五章 领导心理与行为	186
第一节 领导概述	187
第二节 领导特性理论	201
第三节 领导行为理论	204
第四节 领导权变理论	211
第五节 领导理论研究的发展趋势	219
第六节 提高领导的有效性	222
资料卡片：松下幸之助的“柔性管理”	227
思考题	228
综合练习题	228
第六章 组织心理与行为	231
第一节 组织的概念与组织理论	231
第二节 组织结构与组织设计	253
第三节 工作设计与工作压力	274
第四节 组织文化的内涵	287
第五节 组织文化的作用及影响因素	295
第六节 组织环境	296
第七节 组织变革与发展	302
资料卡片：钱德勒——商业史中的孤胆英雄	312
思考题	313
综合练习题	313
第七章 综合案例分析	317
第一节 案例分析法概述	317
第二节 个性心理与行为案例	322
第三节 工作激励案例	326
第四节 群体心理与行为案例	330
第五节 领导心理与行为案例	334
第六节 组织心理与行为案例	336
思考题	342
附录 A 组织行为学人物介绍	343
参考文献	349

第一章 绪 论

一、学习目的

通过本章学习,使学生掌握组织行为学的概念、研究对象、学科性质和特点,把握学习和研究组织行为学的重要意义、方法以及应遵循的原则,明确人性假设理论对组织行为学研究的重要意义;了解组织行为学的历史发展状况。

二、学习重点与难点

1. 学习重点

- (1) 组织行为学的概念、研究对象、学科性质和特点。
- (2) 学习和研究组织行为学的重要意义。

2. 学习难点

人性假设理论在组织管理中的重要意义。

组织行为学是研究一定组织中人的行为规律的一门应用性边缘学科,是现代管理科学体系中的重要组成部分,是行为科学在管理领域的应用,是综合运用各种与人的行为有关的知识,研究一定组织中人的心理和行为规律的科学。组织行为学自 20 世纪 60 年代产生以来,越来越显示出其强大的生命力。在我国改革开放之后,随着社会主义现代化建设事业的发展,组织行为学这门学科越来越被广泛地应用于机关、学校、企业等各种行业的管理领域,同时受到各类组织管理者的重视。

本章主要介绍组织行为学的概念、研究对象、学科性质、组织行为学的产生与发展、人性假设理论及其应用。

第一节 组织行为学概述

要明确组织行为学的概念,首先必须理解组织以及组织行为的含义。

一、组织与组织行为

(一) 组织

1. 组织的含义

组织是由人组成的,是人们群体活动的主要形式,它对我们的工作生活有着广泛的影

响,人们在工作和生活中经常与各种各样的组织发生关系。组织在人类生活中有着重要的作用,那么,什么是组织呢?

“组织”一词,既可以作为名词,也可以作为动词。从词义上讲,在不同的领域、不同的学科中,有着不同的含义。

在组织行为学的研究中,不同的人对组织有着不同的理解。美国心理学家和行为学家埃德加·沙因(E. H. Schein)把组织看成是为了达到某一特定的共同目标,通过各部门劳动和职务的分工合作和不同等级的权力和责任的制度化,有计划地协调一群人的活动。出生于美国的“现代管理理论之父”切斯特·巴纳德(Chester Irving Barnard)则认为“组织是有意识协调两个人以上的行为或各种力量的合作系统”。还有学者认为“组织是追求一定目标的社会实体——组织的存在是为了实现一定的目标,而组织成员的行为是对这些目标理性的追求”。也有人说“组织是一个开放系统——是依托环境而求生存的‘输入—产出’转换系统”。还有人认为“组织是契约的集合体,有许多成文或不成文的契约构成,组织成员根据契约的规定进行工作,获得相应的酬报”。虽然众说纷纭,但他们对组织的解释中有很多方面是相同的:即组织是一个由人组成的实体,是为了达到某一目标而结合在一起的具有正式关系,并相互合作的一群人所组成的集体。正如组织行为学家大卫斯所指出的:组织使人、工作和资源之间组成一种协调的关系,只要人们同心协力,组织就一定能为人们带来福音硕果。

根据上述对组织含义的具体解释,从组织行为学的角度研究组织的含义,我们认为,所谓组织,就是为实现某些目标而设计的人群集合体,是每个成员在这个集合体中进行各种活动的构架系统,当一个单独的个体无法满足自己的需要与愿望时,组织便产生了。

在实际生活中,组织的具体形态是形形色色的,如学校、医院、企业、政府、军队、研究机构、商店、公司和群众团体等具体社会单位都是组织的具体形态。在现代社会里,人类在科学技术、经济、社会文明发展等方面取得了伟大成就,这正是高度组织起来的人的力量的集中体现。因此,将组织作为对象,对组织行为进行深入研究,探讨组织内部结构及其变化规律,把握影响组织活动中个体、群体行为的各种因素及其相互关系,对于保证人类社会活动有序进行、提高组织活动的有效性、为人类创造更多的财富、提升人们的生活的质量是非常必要的。因此,组织是决定人的一生行程的重大力量。

2. 组织的特点

根据我们对组织含义的界定来分析组织的特点,它的特点表现在如下几个方面。

第一,组织是由个人和群体组成。人是组织的核心,人赋予了组织意义。没有人群,就没有组织。

第二,组织通过适应目标的需要、环境的变化而求得生存与发展。为此,必须经常建立新的目标。如企业组织的存在是为了顾客生产产品或提供相应的服务,医院组织的存在是为患者提供治疗疾病和恢复健康服务的,学校组织的存在是为受教育者提供教育服务的,公安局组织的存在是为维护社会治安、抓捕违法犯罪和保卫人们生命财产安全提供服务的。

第三,组织通过分工与协作来实现目标。为了完成组织的目标,组织必须开展实际的业务活动,如学校的教学,工厂的生产等。这些组织的活动离不开人力资源、物力资源、财务资源等的运用,而要有效地运用人、财、物等资源,就必须进行有效的管理,于是就产生了组织中最基本的专业化分工——业务和管理。这样组织的目标就被分割开,每个人或群体仅仅负责做一些专门的工作,组织的目标、任务被分解成各个部门、职位、各个层次负责的专门的工作,从而形成了组织的分工体系。这时形成分工关系的个人、群体、部门由于是组织的一部分,他们的协调与密切合作才能保证组织的目标顺利实现。这就使得协作非常必要,组织就必须用有效的方法来协调成员的活动,否则,组织内部就容易出现各自为政的混乱局面,我们便不能使组织成员为共同的目标而工作。因此,分工与协作是组织的一个重要特点,它们使组织活动形成互相联系的层次网络结构,组织成员也要根据各自的职位、权利、责任制度形成正式的层级管理体系。这也就是形成了组织的层级制内部结构,进而通过层级制内部结构的分工与协作来实现组织目标。

第四,信息沟通是组织的一个重要组成部分。它是将共同目标与协作观念联系起来的动态过程,是组织一切活动的基础。通过信息沟通,成员便了解了组织目标、产生了协作愿望,从而采取合作的行动。组织中的信息沟通必须依据下面的原则进行:

① 要使组织成员明了信息沟通的渠道,并使之习惯化、固定化,更多地强调职位而较少强调个人;

② 每一个成员必须与组织有明确的正式沟通渠道;

③ 信息沟通的路线必须尽可能直接或短捷;

④ 必须经常运用完整的信息沟通路线,以免发生矛盾和误解;

⑤ 作为信息沟通中心的各级管理人员必须称职,要具有综合能力;

⑥ 当组织在执行职能时,信息沟通的路线不能中断;

⑦ 每一个信息沟通都必须有权威性,提高高级职位的权威性是提高组织信息沟通有效性的一个重要手段。①

(二) 组织行为

组织活动具有复杂性,所以对组织行为的研究与分析也具有多角度、多层面的特点。有人说:“做企业就是做人”,组织行为的研究就是对组织中人的行为的研究。通常,组织行为分为三个层次:第一个层次是把组织看成是追求组织目标而工作的个人的集合。第二个层次是分析组织成员在群体工作中的相互影响。第三个层次是把组织视为一个整体来分析组织行为。对每个层次的分析都是探讨组织行为的一个有效的方法,都会对组织的本质和功能有不同的见解,都会启发我们从不同角度来研究组织行为学。因此,从不同角度来研究组织行为,会互相补充,使我们综合每个方面的知识来全面而充分的理解组织的实质和组织效率的影响因素。每个层次的具体内涵如下。

① 孙成志. 组织行为学. 北京: 中央广播电视大学出版社, 2001: 210.

1. 第一个层次 (也称微观层面)

组织的定义强调组织是由人组成的。因此,个体是研究组织行为学的基础和出发点,从单个组织成员的角度出发,是探讨组织行为的一个有效的途径。站在这个层次上研究组织行为学,通常以心理学为基础,运用心理学的理论和方法研究人性、需要、动机和激励等内容。通过探究个体行为特征对单个组织成员在组织中的工作行为和工作表现的影响,对诸如需要、动机、态度、价值观、知觉、个性和情感等因素予以考虑,从而对这些因素在工作中对个体行为与绩效的影响进行研究。

2. 第二个层次 (也称中观层面)

组织的定义中也特别强调组织是由人群组成的,没有人群,就没有组织,如果要完成组织目标,组织成员就必须在工作中合作并协调他们的活动,这就形成了群体和团队。群体是个体的共同体,个体按某个特征结合在一起,进行共同活动、相互交往,就形成了群体。那么在组织行为学中,要研究的就是,在群体中人们是如何工作的?决定一个群体团结、富有成效或者分散、毫无结果或一无所成的因素是什么?领导者如何影响群体成员及他们的能力,以便使他们齐心协力,提高工作或生产效率?这些问题就是站在群体层面上来研究组织行为学、探讨有关组织中群体功能所涉及的问题。这个层次的研究就会得出不同于研究单个组织成员所产生的结论。它要以社会心理学为基础,分析组织群体的特征、结构、功能、发展过程和内聚力,研究群体的冲突与合作、领导能力与行为,这就构成了组织行为学研究的重要部分。

3. 第三个层次 (也称宏观层面)

一些研究组织行为学的专家和学者,以宏观的研究方法把整个组织作为一个层面,以此为他们的研究目标,而不是微观地研究个体或者群体。他们以社会学为基础,重点研究组织结构、组织文化、组织沟通与组织环境、组织设计、组织变革和发展的规律如何影响组织效率等问题。

二、组织行为学的概念

分析了组织和组织行为的含义,我们就可以比较容易地理解组织行为学的概念。组织行为学是一门新兴学科,其内涵与外延都处在发展与变化之中,因此其定义也是众说纷纭。如,美国学者威廉·迪尔认为:“组织行为学是一门应用社会科学,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的相互作用所形成的行为为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。”^①

^① 张德. 组织行为学. 2版. 北京: 高等教育出版社, 2004: 10.

本书将组织行为学定义为：

组织行为学 (organizational behavior) 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。

这个定义包括以下三层含义。

第一,组织行为学的研究范围是在各种工作组织中的人的行为的规律,是一定范围内的人的心理与行为的规律,而不是人的一般的行为规律。这种组织主要是指工商企业、政府机关、学校、军队、医院等。组织中的人的心理和行为规律,包括个体心理与行为、群体心理与行为以及整个组织的心理与行为。组织行为学的微观研究范围是对组织中个体行为、群体行为的研究,组织行为学的宏观研究范围是把整个组织作为单元而进行研究。

第二,组织行为学综合运用了心理学、社会学、管理学、政治学、人类学、伦理学、生物学、生理学等一切与人类行为有关的学科的知识和研究成果。这些研究成果为组织行为学的产生和发展提供了科学的理论依据。

第三,组织行为学的研究目的是掌握组织中人的心理和行为规律,在此基础上,准确地认识人的行为,预测人的行为发展趋势,采取相应的措施引导人的行为,控制人的行为,调动人们的积极性和创造性,从而提高组织的工作绩效,以达到组织既定的预期目标。

根据上述,组织行为学本质上是一门现代管理学科,体现了管理学领域中行为学派的理论和方法。本书对组织行为学定义的界定,在于强调了组织行为学的研究目的是揭示组织行为的规律性,以便提高组织的有效性。

三、组织行为学的研究对象

一门学科之所以区别于其他学科而成为一门独立的学科,就是因为它有着明确的研究对象。从组织行为学的定义中就可以看到,组织行为学的研究对象是人的行为的规律性。既研究人的心理活动的规律性,又研究人的行为活动的规律性。人的心理与行为是密不可分的,心理是行为的内在依据,行为是心理的外在表现,因此,组织行为学是把组织活动中人的心理活动规律与人的行为活动规律作为一个统一体进行研究的。组织行为学为什么把组织活动中人的心理活动规律与人的行为活动规律作为一个统一体,并以此为其独特的研究对象呢?主要原因有三点。

(一) 人是组织中的核心

组织是由个人和群体组成,组织是靠人来实现其目标的,因此,研究组织中人的心理和行为规律,正确认识组织中的人,理解组织中的人,科学合理预测人的行为,激发和调动人的工作积极性,提高劳动生产率,必将成为今后社会各个组织经营与发展中的主题。

(二) 人是组织中的首要资源

在组织中的人力、物力、财力及信息等资源中,人力资源是最重要的资源。因为在组织

的业务活动中,综合运用人力、物力、财力及信息等资源,让它们发挥作用,以谋求实现组织目标,最终要通过人的管理来进行。因此,在现代社会组织中,重视人的因素,重视人力资源潜力的挖掘,发挥人的主动性和创造性,研究组织中人的心理和行为规律是非常重要的,人是组织中的首要资源。

(三) 人是组织活动的主体

在现代和谐社会中,以人为本的思想已经深入组织管理活动中,人在组织活动中不是被动的,而是组织活动的主体。所谓以人为本的管理思想,就是把关心人、尊重人、信任人、理解人作为一切组织管理工作中的出发点和归宿。它要求组织管理中要关心组织成员的生活、尊重组织成员的人格、相信他们的工作、关心他们的成长与发展,只有这样,才能做到以人为本的管理。而组织行为学着重研究组织中人的心理和行为规律,这将有损于组织管理者更充分地了解组织成员的心理活动和行为规律,从而采取科学的管理方法,激励和发挥组织成员的工作积极性和创造热情,提高工作效率,增加社会物质财富,顺利实现组织既定目标。

四、组织行为学的学科性质与特点

任何一门学科不仅要明确自己的研究对象,还要明确它的学科属性。组织行为学作为一门独立的学科,在确定自己的研究对象的同时,也规定了自己的学科性质。

(一) 一门新兴的边缘性学科,具有边缘性、综合性

组织行为学虽然应用了心理学、管理学、行为科学的成果,研究了组织中人的心理和行为规律,但不能简单地把组织行为学理解为“应用于管理领域的行为科学”,因为组织活动中人的心理活动和行为十分复杂,在组织管理实践中,需要综合运用应用心理学、社会学、人类学、政治学、管理学、生物学等学科的知识来解释组织中人的行为。因此,组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透而形成的边缘性、综合性的学科。

(二) 一门研究人的学科,具有两重性

组织行为学的研究对象是组织中的“人”,他既是生物性(具有与动物相类似的生理构造和生理机能的自然属性)的人,又是社会性(具有与动物本质区别的语言、劳动、思维、意识的社会属性)的人。因此,从生物性看,组织行为学研究的人具有自然属性,从社会性看,组织行为学所研究的人又具有社会属性。正如马克思所指出:“人的本质并不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和。”从这个意义上看,组织行为学又具有两重性的特点。

(三) 一门实践性很强的应用性学科,具有实用性

相对于心理学、社会学、人类学等学科来说,组织行为学属于应用性学科。它的根本任务就是将其理论研究成果运用于组织管理实践中,为提高组织绩效、实现组织目标服务。事

实上,在组织管理领域中,组织行为学具有重要的实践价值,可以为组织管理实践提供服务,它广泛应用于政府机关、学校、企业、军队等组织管理中。如在企业组织管理中,帮助提高管理者的管理水平、协调组织人际关系、增强组织凝聚力、构建组织文化、提高生产效率等,帮助研究组织结构、领导作风等问题。组织行为学将在社会政治、经济、文化等各个组织管理领域中日益显示出自己的价值。

五、组织行为学的基本内容

组织行为学涉及管理领域中人的各种心理与行为问题,具体内容包括四个方面。

第一,个体心理与行为。它是组织行为学在微观层面所要研究的主要内容,因为个体行为是组织行为的构成基础或构成细胞。个体心理与行为是个体在组织活动中反映出来的各种心理活动与行为规律。其核心内容是激励理论,即如何调动人的积极性的问题。此外还涉及态度的认知、需要、动机、态度、个性差异等方面的问题。

第二,群体心理与行为。它是组织行为学在中观层面所要研究的主要内容,研究群体的规模、类型、群体行为结构与功能、心理机制、动力理论与人际关系理论。它是指群体成员在活动中表现出来的心理活动及行为特点的总和。包括群体凝聚力、群体士气、群体中的人际关系、信息沟通等内容。其中核心问题是人际关系理论。

第三,领导心理与行为。它揭示领导者的素质、行为模式与被领导者的工作效率的关系,揭示领导者正确选择领导方式、提高领导效能的途径和方法。领导心理与行为是影响组织、群体、个体行为,进而影响生产效率与效益的一个关键因素。其主要内容有领导的概念、领导理论以及领导的有效性等问题。

第四,组织心理与行为。是组织行为学在宏观层面所要研究的主要内容,研究组织的结构对组织中人的心理活动的影响,以及组织变革发展中的心理障碍与对策,以增强组织行为的合理性、有效性,促进组织目标的实现。组织心理是指在实现同一目标而组合起来的两个或多个不同层次、不同职能的群体在组织环境影响中所构成的心理或行为。主要内容包括组织的概念、组织结构、组织设计、组织文化、组织变革与发展等。

研究个体心理与行为、群体心理与行为、组织心理与行为的共同点是组织目标。也就是说组织行为学研究三类行为都是为了有效实现组织的预期目标。

总之,组织行为学是以组织活动中人的社会心理因素为研究对象,研究个体、群体、领导和组织的心理和行为规律,以调动人的积极性、主动性和创造性,提高工作效率,完成组织预期目标为目的的学科。

六、组织行为学与相关学科的关系

组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透而形成的边缘性、综合性的学科。它与许多学科知识密切相关,其中最为密切的有普通心理学、管理心理学、行为科学、工业心理

学等。

(一) 组织行为学与普通心理学

普通心理学是研究人的心理现象、心理活动一般规律的科学。其内容分为人的心理过程和个性心理两个方面。心理过程包括认知过程、情感过程和意志过程;个性心理包括倾向性个性心理(需要、动机、兴趣、态度、信念、理想、世界观等)和非倾向性个性心理(能力、气质、性格)。组织行为学研究的是在一定组织范围内的人的心理与行为规律,显然,它要以普通心理学为基础,是普通心理学所揭示的心理活动一般规律在组织管理实践中的具体应用,是研究一定范围内人的心理与行为的特殊规律的。

(二) 组织行为学与管理心理学

管理心理学是研究各种社会管理活动中人的社会心理活动及其行为规律的科学,是用科学方法改进管理效率与效益的一门应用科学。

从严格意义上说,组织行为学与管理心理学既有联系又有区别。

1. 联系

主要表现在研究目的相同、研究对象一致、研究内容大同小异、很多理论来源相同等方面。集中表现在人的心理活动与人的行为的联系上。心理活动是行为的内在动因,心理活动只有通过行为才能表现和衡量。行为是心理活动的外在表现,行为是在一定心理活动指导下进行的。总之,心理活动与行为是不可分离的,因此,组织行为学在研究人的行为规律时,不能不研究人的心理活动,而管理心理学在研究研究心理活动规律时,也不能不研究人的行为。

2. 区别

(1) 研究对象的不同

组织行为学的研究对象是一定组织中人的行为(指外观的活动、动作、运动、反应或行动)。管理心理学是管理过程中各层次人员的心理(包括感觉、知觉、记忆、思维、情绪、意志、气质、性格等心理现象的总称)。

因此,二者的区别主要表现在研究对象上各有侧重。组织行为学侧重研究行为的规律性,而管理心理学侧重研究心理活动的规律性。不仅如此,组织行为学与管理心理学相比,其理论基础更为广泛、应用范围更广。社会学、心理学、人类学、管理学、经济学、政治学、伦理学、生理学、生物学等都是组织行为学的理论基础和来源,而管理心理学的理论基础和理论来源主要是心理学,在某种意义上说管理心理学只是心理学的一个分支学科。它着重把心理学的原理用于管理之中,侧重于理论研究,而具体方法、实践管理技巧和技术较少。组织行为学则是行为学和心理学、社会学、人类学等原理综合运用于组织管理中,不但有理论研究,还有许多具体应用方法、技术。因此,人们普遍认为组织行为学是管理心理学的新发展。

(2) 理论基础的不同

组织行为学的理论基础是社会科学、行为科学、管理科学、自然科学等,其理论基础范围

比较宽广。

管理心理学的理论基础主要是心理学、管理学、社会学等。

(3) 学科性质的不同

组织行为学属于行为科学,是行为科学的一个分支学科。管理心理学属于心理科学,是心理学的一个分支学科。

(4) 形成背景的不同

1949年“行为科学”一词出现,1953年正式命名组织行为学,20世纪60年代末开始形成组织行为学,20世纪80年代组织行为学被划分为宏观组织行为学和微观组织行为学。

莉莲·吉尔布雷斯《管理心理学》于1914年首次使用“管理心理学”一词,随着20世纪20年代和30年代工业心理学与人际关系学说的的发展,莱维特1958年正式使用“管理心理学”,管理心理学成为独立学科。

(三) 组织行为学与行为科学

行为科学有广义和狭义之分。从广义上说,包括三层含义:第一,行为科学的研究对象是人的行为规律,研究目的在于掌握人的行为规律,并运用这种规律来控制和预测人的行为;第二,行为科学是由多学科组成的学科群,它吸收并利用众多学科的有关知识来探索人的行为及规律,在这些学科中占核心地位的是心理学、社会学和人类学;第三,行为科学应用范围非常广泛,把行为科学应用到教育方面,就构成了教育行为学,应用到各种组织的管理中,就构成了组织行为学。这也就是狭义的行为科学的含义。其实在20世纪60年代之后,行为科学的应用范围就进入到了组织行为的研究阶段,并开始形成了组织行为学。因此,可以清楚地看出,组织行为学与广义的行为科学既相互联系,又有着明显的不同。它与狭义的行为科学基本一致。

(四) 组织行为学与工业心理学

对组织行为学影响关系最大的是工业心理学,工业心理学是一门用心理学原理与方法来分析工业生产、分配、交换和消费等领域中人的心理和行为规律的科学。工业心理学又包括人事心理学、工程心理学、组织心理学和消费心理学。

可见,组织行为学与工业心理学所研究的内容有交叉和重叠的关系。由此可以清楚地看到,以人的行为规律为研究对象的组织行为学,也正是心理学原理应用的新成果。

第二节 组织行为学的研究原则、方法

一、组织行为学的研究原则

组织行为学的研究总原则是坚持以唯物辩证法为指导。一般说来,应遵循以下基本原则。

（一）研究程序的公开性原则

组织行为学大量采用了心理学的研究成果和研究方法,研究组织中的人的心理与行为规律,因此其本身带有一定程度的神秘性。那么要保证其研究成果可靠可信,就要采用公开的研究程序,公开说明研究的全过程、所用的程序、所测的变量和测量方法。这样才能保证其他研究人员只要按照这种研究程序和方法去做,就能够得到相同的结论,以便进一步验证,增强可信度。

（二）收集资料的客观性原则

客观性就是实事求是,一切从实际出发,这一原则要求在科学研究中,客观、如实地收集、占有数据和资料,即所得实验结果和测量数据材料必须真实可靠,不能够任意改动。由于人的心理与行为有自身的产生和发展变化规律,而且人的心理是一种内在体验,难以直接对它进行观察和测量,绝大多数情况下,需要通过人的举止言谈、表情和活动等外在行为等进行观察、分析和测量来间接判断,因此要尽可能避免研究人员受自己个性和主观偏见的影响,导致出现主观猜测与臆断现象。这一原则也是任何科学研究方法的最基本的原则和重要的特征之一。

（三）人的心理与行为活动的发展性原则

要求用发展变化的眼光看待组织中的个体、群体、领导者、组织心理和行为活动,它们会随着时间、地点、条件的改变而变化和发展。因此,要把握时机,善于发现组织中个体、群体、组织的心理与行为活动变化与发展规律,从而顺利实现组织目标。避免轻易用前人的成果与结论去解释或解决已经变化了的新现象、新情况。

（四）分析方法的系统性原则

要求把组织看作一个开放系统,既从组织与环境的联系,也从组织内部的联系去考察组织中人的心理与行为规律;既要每个影响事物变化的因素都置于整个大系统中去研究分析,还要把有关方面的知识从过去到现在加以系统化、条理化。不仅从时间、地点、条件等客观因素方面,还要从主体内在的身心状况方面,以及它们相互联系上研究组织成员的心理与行为规律。

（五）坚持马克思主义原理,对前人的成果批判地吸收与继承原则

组织行为学在我国还处于发展初期,应该结合我国的国情,充分考虑我国各类组织的特点与组织成员的心理特点,发展有中国特色的组织行为学,坚持马克思主义原理,坚持吸取精华、剔除糟粕的原则,用批判的眼光,吸收国外一切有利于我国组织行为学建设与发展的理论研究成果和研究方法,并且发扬我国古代组织管理思想中优秀的部分,做到古为今用。

二、组织行为学的研究方法

在学习和研究组织行为学时,目前常用的方法有 观察法、调查法、实验法、心理测验法

和案例研究法五种。

(一) 观察法

1. 什么是观察法

观察法是指研究者根据一定的研究目的、研究提纲或观察表,用自己的感官和辅助工具去直接观察被研究对象,从而获得资料的一种方法。科学的观察具有目的性和计划性、系统性和可重复性。

2. 观察法的作用

在科学实验和调查研究中,观察法具有如下几个方面的作用:扩大人们的感性认识;启发人们的思维;导致新的发现。

3. 观察法的种类

观察法的类型很多,依观察者是否参与被观察对象的活动,可分为参与观察与非参与观察;依对观察对象控制性强弱或观察提纲的详细程度,可分为结构性观察与非结构性观察;按是否具有连贯性,可分为连续性观察和非连续性观察;依观察地点和组织条件,可分为自然观察和实验观察等。

常见的观察方法有:①核对清单法;②级别量表法;③记叙性描述法。观察一般利用眼睛、耳朵等感觉器官去感知观察对象。由于人的感觉器官具有一定的局限性,观察者往往要借助各种现代化的仪器和手段,如照相机、录音机、录像机等来辅助观察。

4. 观察法的要求

①养成观察习惯,形成观察的灵敏性。集中精力,勤奋、全面、多角度进行观察。观察与思考相结合。②制定好观察提纲。观察提纲因只供观察者使用,应力求简便,只需列出观察内容、起止时间、观察地点和观察对象即可。为方便使用还可以制成观察表或卡片。③按计划(提纲)实行观察,作好详细记录,最后整理、分析、概括观察结果,得出结论。

5. 观察法的优缺点

①它能通过观察直接获得第一手资料,不需其他中间环节。因此,观察的资料比较真实。②在自然状态下的观察,能获得生动的资料。③观察具有及时性的优点,它能捕捉到正在发生的现象。④观察能搜集到一些无法言表的材料。

观察法也同其他科研方法一样,有自身的局限性。①受时间的限制,某些事件的发生是有一定时间限制的,过了这段时间就不会再发生。②受观察对象限制。如研究青少年犯罪问题,有些秘密团伙一般不会让别人观察的。③受观察者本身限制。一方面人的感官都有生理限制,超出这个限度就很难直接观察。另一方面,观察结果也会受到主观意识的影响。④观察者只能观察外表现象和某些物质结构,不能直接观察到事物的本质和人们的思想意识。⑤观察法不适应于大面积调查。

(二) 心理测验法

心理测验法是指在临床护理工作中以心理测验作为心理或行为变量的主要定量手段的