

# 《组织行为学》课程教学大纲

## 一.课程简介：

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、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织预定的目标。

从组织行为学的理论体系来讲，作为一门边缘学科，大量借鉴了相关学科的有益成果，它把组织及其成员的行为作为研究对象，并根据对象组织化程度，划分为4个层次：（1）对个体行为的研究，个体是构成组织的最基层的单位，是组织的细胞。从人自身的角度看，人又是组织的主体，每个人都具有其独立的人格。认识个体是了解组织行为的基础。对个体行为的研究，包括对人性的认识，对个体心理因素中知觉、价值观、个性和态度的认识，以及对人的需要的认识及有关激励理论的研究。（2）对群体行为的研究。群体是组织的基层单位，在组织中存在着大量的非正式组织。群体行为对组织行为有着重大影响，组织行为学要对群体的功能、分类、压力、规范、冲突、竞争等方面做专题研究。（3）对组织的心理及行为规律的研究，并应用这一理论对组织设计、组织变革和组织发展进行研究。（4）对社会环境的研究。把企业组织作为一个开放系统，研究组织与社会的交换关系，社会环境和文化对组织行为的影响等，领导行为也作为一个重要内容得到比较深入的研究并形成了众多的领导理论。

## 二. 教学目的的要求：

研究组织行为学的目的，是在掌握一定组织中人的心理和行为规律的基础上，提高人的行为的预测、引导和控制的能力，以便更有效地实现预期的组织目标。通过学习，要求学生较为系统地掌握组织行为学中个体行为、群体行为、领导行为、组织行为的相关理论，并通过案例分析和实践练习，加深对相关理论的认识；由于组织行为学研究对象的复杂性，在组织行为学领域中人们对许多问题的看法还存在着分歧，针对某个观点，会有正反两方面的争论，通过互相矛盾的正论和反论的形式，使学生有机会探讨不同的观点，了解不同观点如何互相补充，从目前组织行为学的争论中获得启发。学会权变的思想，权变地看待问题，解决问题。

## 三. 教学安排：

### 第一章 绪论

- 壹. 管理者的人际技能  
管理及管理者的概念；管理者在组织中的角色；管理的功能；管理者的技能；管理者从事的活动。
- 贰. 组织行为学的学科特征  
组织行为学是采用系统分析的方法研究一定组织中劳动者的心理与行为规律性的科学。  
学科特征：跨学科性；层次性；情景性；权变性；系统研究代替直觉。
- 参. 组织行为学的学科基础  
人类学；心理学；社会学；社会心理学
- 四. 不同管理阶段的人性假设及管理措施  
“经济人”的假设；“社会人”假设；“自我实现人”假设；“复杂人”假设。

### 第二章 知觉差异与管理

## 壹、 知觉与个体行为

知觉是个体为了对所在环境赋予意义而解释感觉印象的过程。

### 二、 知觉的选择过程：

知觉对象因素；知觉者本身因素；情境因素。

### 三.知觉的组织过程：

知觉对象与背景；知觉归类原则；知觉防御

### 四.错觉：

社会知觉方面的错觉

选择性知觉：根据自己的需要等选择知觉对象。

成见：是一种先入为主的思想方法。

晕轮效应：是一种以点要概面的方法。

投射：是一种以己度人的思想方法。

刻板现象：是一种以个体所在群体的特征为依据判断个体特征的方法。

### 五.归因理论

个体行为归因：内因行为；外因行为。

影响归因的因素：

区别性：在不同的情境下个体行为是否不同；

一致性：在相同的情境下个体行为是否与别人一致；

一贯性：个体行为是否在任何时候都一样。

## 第三章 个性差异与管理

### 一、 个性概述

个性是个体所有反应方式和与他人交往方式的总和。

### 二.气质差异与管理

### 三.性格差异与管理

### 四.能力差异与管理

## 第四章 价值观、态度与组织行为

### 一.价值观

#### 1.价值观的概念及形成

价值观是一个人对其周围客观事物总看法、总评价，是个人的基本信念。

#### 2.价值观的分类

斯普兰格尔的分类：理性价值观、唯美价值观、政治性价值观、社会性价值观、经济价值、宗教性价值观。

格列夫斯的分类；反应型、宗教式忠诚、自我中心型、顺从型、权术型、社交中心型、存在主义型。

经营管理价值观。最大利润价值观、委托管理价值观、生活 - 质量型。

#### 3.价值观对组织行为、组织管理的影响

①影响对其他及群体的看法，从而影响到人与人之间的关系；

②影响个人所选择的决策和解决问题的方法；

③影响个人对所面临的形势和问题的看法；

④影响确定有关行为的道德标准；

⑤影响个人接受或抵制组织目标或组织压力的程度；

⑥影响对个人或组织成功或成就的看法；

⑦影响对个人目标或组织目标的选择；

⑧影响对管理或控制组织中人力资源的手段的想法。

## 二.态度

### 1.态度的定义

态度是关于客观事物、人和事件的评价性陈述（心理评价）。

### 2.态度的组成成份

认知成份、情感成份、行为成份。

### 3.有关态度的理论

费斯廷格的认知失调理论：

认为人们降低不协调的意愿取决于 - 导致不协调因素的重要性；个体对导致不协调的影响；不协调带来的后果。

海德的平衡理论：

### 4.态度的改变

技巧：①根据态度之间的距离；②引导对方积极参与实践活动；③改变事实以改变态度；

④通过组织规定；⑤通过改变行为以改变态度。

### 5.工作满意度的测量

单一整体测量法；工作因素的总和评分法。

### 6.决定工作满意度的因素

具有心理挑战性的工作；公平的分配制度的晋升政策；支持性的工作环境；融洽的同事关系；人格与工作的匹配。

### 7.工作满意度与组织绩效

## 第五章 激励

一.激励的概念：需要、动机、行为、激励的定义及关系

二.基本的激励理论

1.需要层次论

2.X理论和Y理论

3.双因素理论

4.克莱顿·爱尔德弗的“ERG理论”

5.麦克利兰的“成就需要论”

6.维克多·弗鲁姆的“期望理论”

7.J·S·亚当斯的“公平理论”

8.爱德温·洛克的“目标设置理论”

9.斯金纳的“强化理论”

## 第六章 群体的心理与行为

一.群体的定义和类型

二.非正式群体

三.人们在群体中工作的原因：

四.影响群体行为和工作成果的主要因素：

五.群体决策：

## 第七章 人际关系

一.人际关系概述

二.人际关系的平衡

- 三.人际关系的测量——社会测量
- 四.人际关系分析理论

## **第八章 信息沟通**

- 一. 信息沟通的定义及模式
- 二. 信息沟通中的障碍及改善
- 三. 信息沟通的基本形式:
- 四. 相互交往理论

## **第九章 冲突及其处理**

- 壹. 冲突的定义
- 贰. 冲突的原因
- 参. 冲突的处理

## **第十章 领导的心理与行为**

- 一. 领导及领导的影响力
- 二. 有关领导的有效性理论
  - 1. 特性理论及其评价
  - 2. 行为理论及其评价
  - 3. 权变因素及权变理论
- 三. 领导是不是在任何情况下都是有效的
- 四. 领导者与追随者

## **第十一章 工作设计**

- 壹. 工作设计的发展阶段 .
  - 第一阶段：工作专业化
  - 第二阶段：工作轮换和工作扩大化
  - 第三阶段：工作丰富化和工作特征的再设计
- 贰. 工作设计的特征
  - 1 . 工作的多样性；
  - 2 . 工作的自主性；
  - 3 . 工作的完整性；
  - 4 . 工作的难度；
  - 5 . 绩效反馈