

第二章 組織行為學概要



本章大綱

- 行為與組織行為學
- 理論來源
- 跨學科特性
- 目標



故事

- 從前，在中國大陸某個地方有座山，山上有一間破舊的寺廟，寺廟裡住著一位矮小的和尚，他每天都到山下的河流去打水，加滿了廟裡的水缸，並給觀音的瓶子加了水，讓那瓶裡乾枯的楊柳也生意盎然，每天過著自給自足的生活。
- 不久後，一個胖和尚也來到這座廟中，由於天熱，他在喝完了廟中水缸裡的水，又挑了一桶，之後兩人都不想被人占便宜，都不願意再挑水，但是沒有水又不行，於是他們就開始商量對策，決定兩人共同挑水，只是分配總是不太平均，都想占別人點便宜，最後兩人在竿子上畫了一條線，總算平息了風波，能讓兩人輪流挑水，解決難題。
- 可是，又過了不久，一個又瘦又高的和尚來到廟裡，由於天熱，他在廟中也喝完了缸裡的水，之後他又挑了一桶，當這桶水喝完之後，他又挑了一桶水，漸漸地，水喝完之後，就沒人願意挑水了。在勞務分配不均的情況下，三人都不願意挑水。

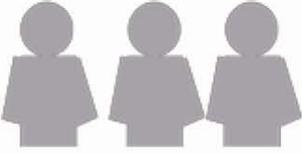
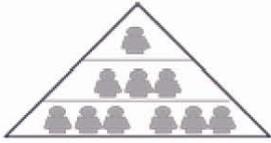


行為與組織行為學(1/2)

- 行為（Behavior）是人思想的產物，是人與環境的函數，公式：
 - $B = f(P, E)$
 - P指的是人，E指的是環境，說明行為是人受到環境的影響所產生的行動
- 組織行為學（Organizational Behavior, OB）是專門研究組織行為管理的學科，是研究組織中人的心理和行為表現及其客觀規律，提高管理人員預測、引導和控制人的行為的能力，以實現組織既定目標的科學。它探討了個體、群體，以及結構對組織內部行為的影響，一邊應用這些知識來改進組織的有效性



圖2.1 組織行為學的範圍

個體	群體	組織
		
<p>思考與決策、價值觀、態度、工作滿意度、學習、激勵等</p>	<p>群體決策、團隊、溝通、領導、權力、衝突與談判等</p>	<p>組織架構、組織文化、組織變革與發展、組織學習與知識管理等</p>

Figure

圖2.1 組織行為學的範圍



行為與組織行為學(2/2)

- 組織行為學是行為科學應用的一個領域，它是系統研究組織環境中所有成員的行為，是以成員個人、群體、整體組織及其外部環境的相互作用所形成的行為作為研究物件
 - 個體（Individual）
 - 群體（Group）
 - 組織（Organization）
- 組織行為學特點
 - 多學科性
 - 系統性
 - 科學性
 - 應用性
 - 兩重性



理論來源

- 組織行為學是在管理科學發展的基礎上產生和發展起來的，它是人類社會有序發展組織行為學書籍的推動力，是管理者運用一定的職能和手段協調他人的活動，使他人和自己一起高效率地實現既定目標的過程
- 組織行為學發展四個不同的發展階段
 - 古典管理理論階段
 - 行為學派階段
 - 管理科學階段
 - 整合觀點階段



表2.1 組織行為學的發展階段

Table 2.1 組織行為學的發展階段

序	學派	代表人物	主張
1	古典管理理論	科學管理學派 泰勒 (F. Taylor)、吉爾博斯夫婦 (F. Gilbreth & L. Gilbreth)	藉由規劃、標準化與客觀分析等方式，著重如何架構組織中個人的工作，以使效率與生產量極大化
	一般管理理論	費堯 (H. Fayol)	提出五大管理職能與14項管理原則
	官僚體制	韋伯 (M. Weber)	勾勒理想的官僚組織模式
2	行為學派	工業心理學派 慕斯特伯格 (H. Munsterberg, 1913)；尤克 (R. Yerkers, 1915)	以心理測驗作為員工甄選過程的工具，使員工的能力及性向能和組織中工作的需求相結合，提高員工的工作效率
	人際關係學派	梅堯 (E. Mayo)；羅次力斯伯格 (F. Roethlisberger)	霍桑實驗 (Hawthorne Experiment)：團體與社會關係對工作效率有很大的影響
	人羣管理關係學派	傅麗德 (M. P. Follett)；麥克葛瑞格 (D. M. McGregor)	工業化社會中小群體的重要性，宣導以人為本的組織
3	管理科學	蘭徹斯特 (F. W. Lanchester)、希爾 (A. V. Hill)、利文森 (Horace C. Levencon)	將管理工作轉換為數學、概念符號與模型，透過邏輯過程將管理過程中的作業以數學符號或數學關係來表示，以求出最佳的管理決策方案
4	系統管理	卡斯特 (F. E. Kast)、羅森威格 (J. E. Rosenzweig) 和詹森 (R. A. Johnson)	系統理論學派亦稱系統學派，是指把企業當作一個有機整體，把各項管理業務看成相互聯繫的網路的一種管理學派
	權變管理	盧桑斯 (F. Luthans)	權變理論認為，任何企業組織內管理的實施，都不能只依賴固定準則，而必須權衡環境情勢和利害得失，因勢制宜，全盤籌劃組織問題之途徑



古典管理理論階段

- 1911年，美國管理學家泰勒（F. W. Taylor）出版《科學管理原則》（The Principles of Scientific Management）一書，宣告著科學管理的誕生，泰勒也被稱爲是「科學管理之父」。之後，法國費堯（H. Fayol）的一般管理理論（General Administrative Management）、德國韋伯（M. Weber）的官僚體制（Bureaucracy），也都是古典管理理論學派的代表
- 泰勒對工作進行動作和時間研究，注重工作的分析和設計，提出了一些基本管理思想與制度
 - 勞動方法標準化
 - 適人適崗
 - 計畫與執行分離
 - 雇主與員工合作



行為學派階段

- 行為學派產生於1920～1960年代，其下又細分為工業心理學派、人際關係學派及人群管理關係學派。
- 霍桑實驗四個階段
 - 「照明實驗」
 - 「繼電器裝配實驗」
 - 「集體訪問」
 - 「接線板實驗」



管理科學階段

- 管理科學（Management Science）產生於1960～1970年代，係二次世界大戰時，發展以數學或統計學的方法來解答軍事的問題。所謂管理科學，是將管理工作轉換為數學、概念符號與模型，透過邏輯過程將管理過程中的作業以數學符號或數學關係來表示，以求出最佳的管理決策方案



整合觀點階段

- 系統理論
- 權變理論



跨學科特性

- 關於組織行為學的跨學科特性，學者羅賓斯（S. P. Robbins）從心理學、社會學、社會心理學、人類學、經濟學及政治學在對應層次的行為進行分布研究，除了心理學主要涉及個體層面的行為研究外，其他四門學科則在群體和組織的不同層面有不同程度的關聯



圖2.2 組織行為學範疇

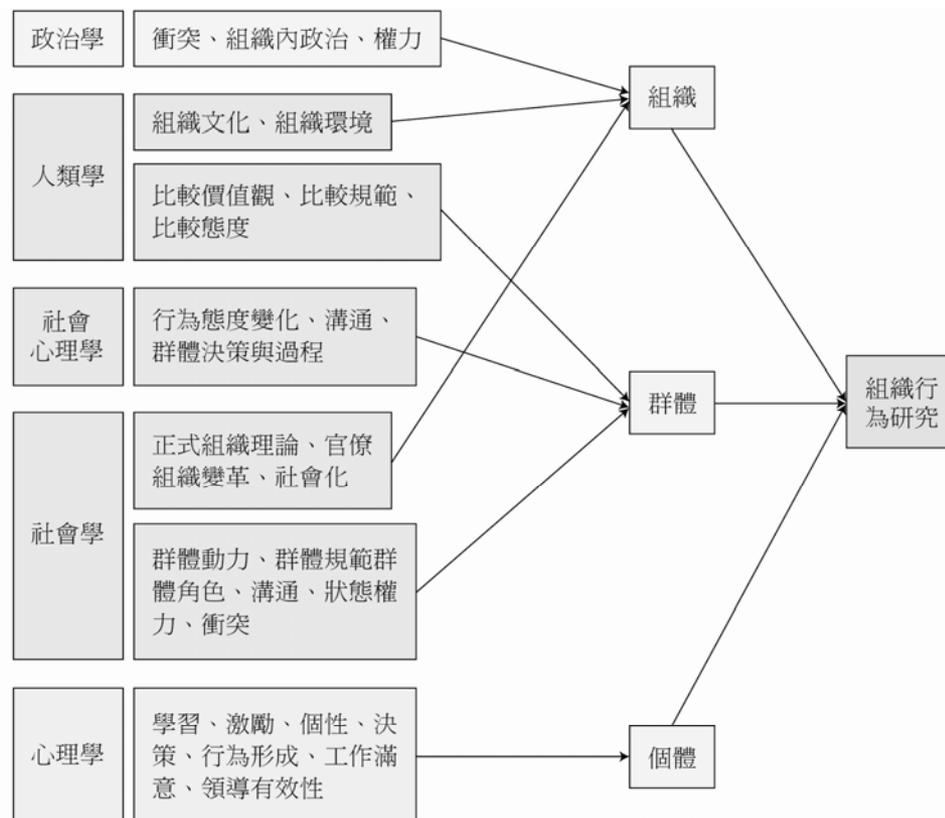


Figure 2.2 組織行為學範疇

資料來源：修改自 *Essentials of Organizational Behavior*, by S. P. Robbins, 1992, Needham, MA: Prentice Hall.



目標

- ❑ 管理者若能掌握組織行為學的知識與技能，就能夠有效地管理好組織內的員工，進而提升組織效能
- ❑ 描述組織成員的行為
- ❑ 理解組織成員的行為
- ❑ 預測組織成員的行為
- ❑ 控制組織成員的行為

