



行为科学概论

唐子畏 编著

湖南大学出版社

行为科学概论

唐子畏 编著

湖南大学出版社

行为科学概论

唐子畏 编著



湖南大学出版社出版

(长沙市岳麓山)

湖南省新华书店发行 湖南大学印刷厂印刷



开本：787×1092毫米 1/32 印张：5.75 字数：131,000

1986年4月第1版 1986年4月第1次印刷

印数：1—10,800

统一书号：15412·9 定价：1.35元

前 言

本书是在作者1982年编写的《行为学概要》的基础上修改、补充而成的。这次出版，更名为《行为科学概论》，既考虑到高等学校管理专业教学用书的要求，又照顾到社会上党政干部和一般读者自修的需要。

本书力求用马克思主义的立场、观点、方法，对西方行为科学的基本理论加以介绍和评述，取其合乎科学的成份，为我所用；同时总结我们自己的思想政治工作经验，探索在社会主义制度下人的行为规律及人与人之间的相互关系，给予理论上的说明，对试图建立一门具有中国特色的行为科学理论体系是一次大胆的尝试。

本书分十章。第一章绪论，主要是介绍行为科学产生的历史背景和理论来源，以及我们对待行为科学应持的态度；第二章认知论，主要是揭示人的认知世界的差异性及其原因；第三章动机论，第四章激励论和第五章挫折论，主要是讲个体行为；第六章人性论，主要是介绍西方的几种人性假说，及与之相适应的管理理论；第七章群体论，第八章冲突论，主要是讲群体行为；第九章权力论和第十章效率论，都是讲领导行为。

从本书中，读者可初步了解到行为科学的基本理论和观点，掌握其入门的“钥匙”。有助于分析自己和他人的心理与行为，协调人与人之间的相互关系，使自己的行为适应社会的需要。对于管理者来说，则有助于做好人的工作，调动人们为实现四化的积极性，促进两个文明建设。

由于行为科学是一门新兴的边缘学科，涉及的知识面也较广，作者水平有限，还处在探索之中，本书如有不当处，敬希同行专家和广大读者不吝指教。

本书在编写过程中，得到了各方面的帮助。湖南大学图书馆、湖南大学经济管理系、湖南大学科技情报研究室、湖南师范大学图书馆、湖南师范大学教育系等单位给予了查阅、翻印资料的方便，在此谨致谢意。

中国社会心理学学会常务理事、湖南省社会心理学学会会长杨继本教授，在百忙中挤出时间，审阅了书稿，热忱给予指教和鼓励。在此表示衷心的感谢。

编 著 者

1986年2月

目 次

第一章 绪 论	1
第一节 行为科学的兴起与发展.....	1
第二节 行为科学的对象与任务.....	6
第三节 我们对行为科学应持的态度.....	10
第二章 认知论	13
第一节 认知世界的差异性.....	13
第二节 影响与歪曲认知的因素.....	17
第三节 自我概念.....	26
第四节 认知、态度与行为.....	29
第三章 动机论	33
第一节 动机与行为.....	33
第二节 个体的动机结构.....	44
第三节 动机的可知性.....	55
第四章 激励论	61
第一节 激励因素分析.....	61
第二节 期望论与目标管理.....	68
第三节 公平论及标准数量化.....	74
第五章 挫折论	76
第一节 挫折的性质及其分类.....	76
第二节 引起挫折的因素.....	78
第三节 挫折容忍力及反应.....	80
第四节 怎样从挫折中吸取教训.....	85

第六章 人性论	87
第一节 人性假说与管理理论	87
第二节 人的理性面与情绪面	96
第七章 群体论	100
第一节 正式组织与非正式组织	100
第二节 个体的从众行为	104
第三节 人际关系的建立与维持	107
第四节 企业的公共关系	110
第八章 冲突论	117
第一节 冲突的发生和处理	117
第二节 个人差异的管理策略	121
第三节 信息沟通	124
第九章 权力论	129
第一节 领导者的两种权力	129
第二节 权力的运用	133
第三节 威胁感与承诺感	138
第十章 效率论	143
第一节 管理者的技巧	143
第二节 领导型态分析	148
第三节 管理的有效性	160
主要参考书目	169

第一章 绪 论

第一节 行为科学的兴起与发展

行为科学 (behavioral sciences) 作为一门独立的学科, 是在二十世纪四十年代末五十年代初形成的。它是现代科学管理理论的“后起之秀”。

行为科学的产生并不是某些学者偶然的灵感, 而是资本主义企业管理发展的必然结果。因此, 这里有必要回顾一下资本主义企业管理发展的历史。

一、泰勒和科学管理

世界上第一个工厂是英国人阿克莱特 (Richard Arkwright) 于1771年建立的水力纺纱工厂, 工业企业管理也由此开始。但由于英国工厂主在企业管理上互相封锁保密, 阻碍了企业管理知识的普及和企业管理水平的提高, 也就谈不上管理科学的研究。而管理科学的研究, 实际上是在此一百年后, 由美国人泰勒首先开始的。

被誉为“科学管理之父”的泰勒 (E. W. Taylor 1856—1915) 开始科学管理的研究, 是在美国1873年的经济危机之后。那时企业资本家为了渡过经济危机, 采取更新机器设备、采用新技术和降低工人工资等措施, 这就激起了工人们的普遍怠工。面临这种情况, 泰勒则主张企业主可以通过管理科学化来渡过经济危机。他提出: “管理的主要目的应该是: 确

保每一个雇员和雇主事业的高度繁荣。”他认为“科学管理的基本点是坚信雇主和雇员的基本利益是同一的和一致的。没有雇员的繁荣，雇主的繁荣是不可能长久的。反之亦然。”他坚信满足工人最迫切的要求——高工资、以及满足雇主的欲望——工厂的低劳务成本是可能同时办到的。于是他主张开展为工人谋求高工资，同时亦为资本家获致低成本的管理运动。从马克思主义的观点来看，泰勒的这个理论，掩盖了资本家对工人的剥削关系，他竭力调和劳资矛盾，旨在为资本家榨取更大利润服务。这是一方面。另一方面，泰勒管理比过去的经验管理有了很大的进步，顺应了当时发展生产力的要求。

泰勒之所以能对科学管理作出贡献，与他的特殊经历是分不开的。泰勒1856年出生于美国费城一个律师家庭。少年时期，曾在法国和德国上学并周游欧洲。1872年秋，进入菲利浦斯·埃克塞特高等专科学校准备考哈佛大学。专科学校学术上的高标准严重加深了他的高度近视，所以尽管他以优异成绩通过了哈佛大学的入学考试，但是已经不能继续他的学业了。1874年，十八岁的泰勒，便决定到亲友开设的一家小机械厂当学徒。1879年转入费城米德维尔钢铁公司当技工，后来很快就被提升为车间的工段长、总技师和钢铁公司的总工程师。因此，他具有比较丰富的生产第一线的管理经验。在这段时期，泰勒一面工作，一面参加函授学习，修完了史蒂芬斯学院机械工程的全部学分。1898年他又进入伯利恒钢铁公司从事管理方面的理论研究。1901年后，更以大部分时间从事写作、讲演，宣传他的一套企业管理理论。1911年出版了他的代表作《科学管理原理》。在此以前，他在美国机械工程师学会提出过两篇论文：《计件工资制》（1895年）和

《车间管理》(1903年)。他的《科学管理原理》一书,被译成五种文字出版。我国最早的中译本是穆藕初先生于1914年翻译的,译名为《科学管理法》。后人称之为泰勒制的管理理论和方法。

泰勒制的特点,是在研究劳动动作和时间标准化的基础上,实行定量作业管理和差别计件工资制,有效地提高了劳动生产率。例如,一个砌砖工由日砌砖1000块,增加到2700块;一个装铁工由日装生铁12.5吨,提高到47吨。泰勒制的广泛推行,标志着资本主义企业管理进入到科学管理阶段。泰勒管理的缺点,是把人假设为“经济人”,片面强调金钱的刺激作用,而忽视了人的社会需求。因此,遭到了愈来愈大的反对。

到了二十世纪三十年代,泰勒首创的“科学管理理论”便被“人群关系学说”(Theory of Human Relation)所替代。

二、霍桑实验和人群关系理论

1924年美国科学院组织人员在芝加哥西屋电气公司的霍桑工厂进行实验。首先进行的是照明试验。目的是试验改换照明度等工作环境对生产率的影响。研究者挑选两个组,一个为实验组,照明度不断变化;另一个组为控制组,照明始终不变。结果两个组的产量几乎等量上升。究竟照明对增产有何影响,无法解释。之后,研究者又进行福利试验,给被试验的女工逐渐增加一些福利措施,如缩短工作日,延长休息时间,免费供应点心,改变工资支付办法等。研究者设想,增加福利可能会增加产量。结果女工们的产量确实增加了。奇怪的是突然取消这些福利措施,女工们的产量还是持

续上升。究竟是何缘故，不得而知。如此持续试验三年，一无所获。正在试验难以继续下去的时候，一个偶然的机，试验小组成员之一，西屋电气公司检验部主任泮诺克在纽约哈佛俱乐部听梅奥（Elton Mayo）作报告，得到启发。他当即邀请梅奥参加霍桑实验。梅奥原籍澳大利亚，1926年起，担任美国哈佛大学商学研究所教授。他愉快地接受了邀请，于1927年组成新的研究小组继续进行试验。他们从心理学的角度来考察和实验，先后化了两年时间，对两万多名工人进行了访谈。让工人们自由地发泄心中的闷气。同时，把以往从事压制监视方式的领班，改为实验的参加者和观察者，并以同情的态度征求和听取工人的意见。在工人之间以及工人同领班之间逐步形成了一种具有个人联系和相互协作的“社会状况”。这使实验达到了一个意外的结果，工人的劳动态度大有改变，缺勤率大大减少，产量亦有了相当大的提高。这就是有名的“霍桑实验”。

霍桑实验的成功，是对传统管理理论的挑战。它的意义在于：

① 传统管理把人假设为“经济人”，认为只有金钱才是刺激积极性的唯一动力。霍桑实验认为人是“社会人”，工作条件工资报酬不是影响生产率唯一因素。除了物质因素之外，还有社会的和心理的因素影响着人的生产积极性。

② 传统管理认为生产效率单纯地受工作条件的制约。霍桑实验认为生产效率的高低，很大程度上取决于职工的工作情绪或“士气”，而这种情绪或士气又与个人的家庭、社会生活以及企业中人与人的关系密切相关。

③ 传统管理只注意组织机构、职权划分、规章制度等“正式组织”问题。霍桑实验认为除了正式组织之外，还存

在“非正式组织”。这种无形的组织，是企业的成员在生产和生活过程中，由于抱有共同的社会感情而形成的。它有自然的规范或惯例以及领袖人物，往往能左右成员的行为。

④ 霍桑实验还提出了新型的领导的必要性。它提出领导在了解人们合乎逻辑的行为时，还须了解不合乎逻辑的行为。要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。

梅奥通过霍桑实验建立了“人群关系学说”，1933年出版了《工业文明中人的问题》一书。从三十年代起，便形成了以梅奥为创始人的人际关系学派。嗣后，芝加哥、密执安、麻省理工学院等著名大学，相继建立了人群关系研究中心，使人群关系学说得以迅速发展，这为行为科学的诞生奠定了基础。

三、行为科学名称的由来

1949年在美国芝加哥大学一次跨学科的科学会议上，讨论了有无可能利用现成的科学知识，来发展关于行为的一般性理论。会议肯定了这种可能性。当讨论这门综合性学科的名称时，有人主张沿用“社会科学”的名称，由于担心美国国会中的保守派议员和基金会人士可能将“社会科学”联想为“社会主义”，最后决定采用“行为科学”这个名称。会后，福特基金会成立了“行为科学部门”，1952年又成立“行为科学高级研究中心”，每年选拔40名美国行为科学家和10名外国行为科学家参与研究、讨论。1953年又拨款给哈佛、史坦福、芝加哥、密执安及北加罗来纳等大学，委托他们从事行为科学研究。美国联邦政府和洛克菲勒基金会、卡内基金会等机构，也先后拨款支持行为科学的研究。1956年

《行为科学月刊》问世。从此，美国企业管理中的行为科学学派便取代了人群关系学派。

当今，行为科学已成为世界科坛的一门“热门”学科。不仅美国、日本、加拿大等资本主义国家很重视行为科学的研究和应用；而且在苏联、东欧国家中，行为科学的影响也正在扩大。七十年代末，行为科学传入我国大陆，不胫而走。1985年1月，中国行为科学学会在京宣告成立。渴望了解和学习行为科学的人日益增多。可以预期，行为科学将会在我国四化建设中，发挥愈来愈大的积极作用。

第二节 行为科学的对象与任务

任何一门学科都有自己特定的研究对象，否则就会失去存在的意义。行为科学同其他学科一样，有它自己特定的对象和研究范围。顾名思义，行为科学是一门研究人的行为规律及人与人之间相互关系的科学。从管理的角度看，研究领域可分三个系统：①技术系统，即机器——机器系统；②社会技术系统，即人——机系统；③社会系统，即人——人系统。行为科学就是研究人——人系统的问题。

美国《管理百科全书》给行为科学下的定义是：“行为科学是运用自然科学的实验和观察方法，研究在自然和社会环境中人的行为（以及低级动物的行为）的一切科学。已经确认的学科包括心理学、社会学，社会人类学及其他学科中类似的观点和方法。”这个定义，显然是把行为科学看作包括心理学、社会学、人类学在内的学科群。我国著名科学家钱学森1985年四月在全国首届交叉科学学术讨论会上的发言中，把现代科学按门类划分为九个学科部门：自然科学、社

会科学、数学科学、系统科学、思维科学、人体科学、军事科学、文艺理论、行为科学。钱学森说的行为科学，也就是行为科学的广义而言的。

通常说的行为科学，是从狭义来说的。行为科学是应用心理学、社会学、人类学及其他相关学科的成果，来研究人的行为和人与人之间的关系的一门科学。目前正在兴起的组织行为学（或叫管理心理学）、临床行为学（或叫临床心理学）、犯罪行为学（或叫犯罪心理学）等，都可视为行为科学的分支学科。

行为科学，英文原名behavioral sciences是复数，表明它是跨多学科的综合性、边缘性学科，有充分的科学理论根据。

一般认为，行为科学有三大理论来源：心理学、社会学、人类学。

心理学是一门古老而又年轻的科学。它是从哲学中分离出来的。从1879年德国莱比锡大学心理学教授冯特（Wilhelm Wundt 1832—1920）首次建立世界上第一个心理实验室算起到现在，有一百多年的历史了。心理学这个名词，来源于希腊文，意为“灵魂之科学”。现代的心理科学，主要是研究人的心理过程和个性心理特征。心理过程区分为认识过程、情感过程、意志过程，简称知、情、意。个性心理特征表现为能力、气质和性格诸方面的个性差异。随着科学的发展，心理学渗透到许多领域，出现了几十个分支学科，如普通心理学、儿童心理学、青年心理学、老年心理学、教育心理学、动物心理学、工程心理学、诊疗心理学、销售心理学、体育运动心理学、变态心理学、缺陷心理学、犯罪心理学、婚姻家庭心理学、社会心理学等。这么众多的分科，为

行为科学提供了坚实的心理学基础。行为科学在许多方面都要运用心理学的理论、实验和方法。

社会学作为一门独立的学科是在十九世纪中叶形成的，奠基人是法国的奥古斯特·孔德(A·Comte 1798—1857)。继而是英国的斯宾塞(1829—1903)和德国的斯坦因(1815—1890)。社会学是一门研究社会生活、社会关系、社会变迁和社会问题的科学。研究的重点是放在当前社会存在的问题。诸如环境问题、人口问题、就业问题、社会治安问题、婚姻家庭问题等，都属于社会学研究的范围。从社会学与心理学“交叉点”上生长出来的社会心理学，主要是研究“群众性的心理现象”，故又称集体心理学。与行为科学有密切关系。

人类学一词，来源于希腊文，是“人”加“科学”的意思，就是指研究人的科学。具体地说，人类学是研究人类本身及其所创造的物质文化和精神文化的起源、形成、发展规律的科学。人类学开始成为一门学科是在十九世纪的中期，后来逐渐按照研究问题的不同方向而划分为两大支：体质人类学与文化人类学。这个事实表明人类学家是用两种观点看人类：一方面从生态系统的观点，把人看做动物界的一种生命机体；另方面从社会系统的观点，将人类看做一种文化的机体。所以人类是兼有生物性和文化性的一种特殊生命形态。人类学的研究，在国外发展很快，美国有386所大学设有人类学系。我国1953年院系调整把人类学和社会学都取消了。1978年在印度召开第十届国际人类学民族学会议，全世界有七十多个国家的二千多位科学家参加，我国却没有派代表参加。直到党的十一届三中全会以后，人类学的研究才得以恢复。1981年，中山大学设立了人类学系，中国人类学学

会亦相继成立，开始了我国人类学研究的春天。人类学与社会学有着密切关系，它为行为科学提供了重要理论基础。

心理学与人类学结合，又产生了人类工程学，或称工程心理学。它主要是研究人与设备的适应问题，工作环境与工作条件对人的影响，物理条件对工作效率、疲劳对事故的影响等。这些都对行为科学的产生和发展有重大影响。

与行为科学关系密切的，还有政治学、经济学、伦理学、法学、教育学、行政管理学等。人的行为受到许多方面的制约，包括社会法律的约束，也包括社会道德的影响。所以，研究人和人的行为，需要多学科协同作战。行为科学本身，也体现了许多相关学科的研究成果，是千百万人智慧的结晶。

行为科学的任务，概括地说是：解释、预测、控制人的行为，以利于达成组织预期的目标，同时使个人获得成长与发展。

所谓解释，就是对人的行为，无论是合乎逻辑的行为，抑或不合乎逻辑的行为，其所以发生，要给予科学上的说明。

所谓预测，就是从个体现在的需求、动机、愿望等心理倾向，推测其未来的行为。俾便做到胸有成竹，临危不惧，临乱不慌。对管理者来说，这一点相当重要。

所谓控制，就是引导人们的行为朝着实现组织的目标发展，克服消极面，调动积极性。

总而言之，我们提倡研究和应用行为科学，就是为着充分调动人民群众的社会主义积极性，加速实现四个现代化。

第三节 我们对行为科学应持的态度

行为科学发源于美国。它是资本主义企业管理理论中一个后起的学派。其实，行为科学已逐步应用到社会生活的许多领域，并不限于企业管理。我们在引进、研究和应用行为科学的过程中，碰到下列三个认识问题，需要给予回答。

1. 能不能这样认为，行为科学不适合我国的国情，而拒之门外？这要从管理理论的实质说起，任何一种管理理论，都来源于管理实践，是对管理本身规律性的认识。在其内容上，反映了管理的二重性：一方面适应生产力发展的要求，如何科学地组织现代化生产，不断提高劳动生产率。这是管理的自然属性和一般职能；另一方面适应生产关系的要求，如何为生产资料占有者谋求最大的利益。这是管理的社会属性和特殊职能。西方的行为科学同传统的管理理论一样具有两重性：一个是自然性，它是集中反映了资本主义企业管理的科学成就；另一个是社会性，它是为资本家谋取最大利润、压迫剥削工人服务的。正如列宁在评价泰勒制时所指出的那样：“泰勒制——也同资本主义其他一切进步的东西一样有两个方面：一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就。”因此，我们对待行为科学，既不能原封不动，生搬硬套到我们社会主义企业管理中来，更不能认为它是资本主义土壤中生长出来的“毒菌”，而拒之于门外。正如毛泽东同志在《论十大关系》中所指出的：“外国资产阶级的一切腐败制度和思想作风，我们要坚决抵制和批判。但是，这并不妨碍我们去学习资本主义的先进科学技术和企业管理方法中合乎科学的方面。”