

# 管理科学与行为科学

—— 组织行为学: 实践与理论 (上)

[美] S·阿尔特曼 E·瓦伦齐 R·霍德盖茨 著  
魏楚千 刘祖荫 卢兴华 孙建国 译  
尹毅夫 审校



GLKXYXWKX ·

5650  
C93  
90-24  
1

# 管理科学与行为科学

——组织行为学：实践与理论（上）

史蒂文·阿尔特曼

[美] 恩佐·R·瓦伦齐

理查德·M·霍德盖茨

魏楚千 刘祖荫 译

卢兴华 孙建国

尹毅夫



北京航空航天大学出版社



## 内 容 简 介

本书是美国佛罗里达州国际大学三位学者于1985年合作编著的,原名:Organizational Behavior: Theory and Practice (组织行为学:实践与理论)。书中介绍了西方组织行为学在各个方面的最新进展。作者通过引入五个精选的案例,简明扼要地介绍了组织行为学的概貌,同时也使读者对全书的内容有一个基本的了解。组织行为学,研究在组织中的个体、群体以及他们的行为。从价值观、个性、知觉、心理机制到激励理论,从员工心理辅导到组织与工作设计,试图回答什么因素影响员工的工作绩效?什么因素左右员工的工作满意感?

本书是组织行为学入门性质的学术著作,既可以作为高等院校管理专业学生行为科学的基础教材,也是实际管理工作者了解行为科学要旨的良师益友。本书的特点有别于其它行为科学著作,它将严谨的学术思想和通俗易懂的写作风格结合起来,以引人入胜的案例带动学科内容,使人读起来感到贴切、自然。

## 管 理 科 学 与 行 为 科 学

### ——组织行为学:实践与理论(上)

GUANLI KEXUE YU XINGWEI KEXUE

[美] 史蒂文·阿尔特曼

恩佐·R·瓦伦齐

理查德·M·霍德盖茨

魏楚千 刘祖荫 译

卢兴华 孙建国 译

尹毅夫 审 校

责任编辑 马晓虹

北京航空航天大学出版社出版

新华书店总店科技发行所发行 各地新华书店经售

飞达印刷厂印装

\*

850×1168 1/32 印张:12 字数:323千字

1990年10月第一版 1990年10月第一次印刷 印数:5000册

ISBN 7-81012-197-9/G·012 定价:5.80元



DN 66/12

# 漫话书首（代序）

## ——中国组织行为学学科 理论基础研究刍议

从祖国文学的语源学和语意学来考察，“管理”二字的构成寓意深奥，颇为值得令人玩味而从中受到有益的启迪：“管”乃“竹”字下边一个“官”字；“理”是左“王”右“里”的合成。前者说明当官的要有一定的管辖范围；后者说明为王的要有一定的庄园领地。这说明官也好、王也好，都要有他们统辖和治理的舞台。古字今释，“官”和“王”都是“人”的化身；“竹”和“里”均指的是环境——即今天的组织规模和结构。这就揭示出现代管理世界中管理主体和管理客体的全部画面。

自从人类伴随着科学技术进步而投入社会化大生产以来，西方资本主义社会的资产阶级为了加强剥削无产阶级而创建出来的组织行为学，也就应运而生。

众所周知：《组织行为学》的含义之一就是运用科学实验的方法，研究人在特定环境中的行为规律的一门学问，一度称为“行为科学”。正如列宁对“泰罗制”二重性的评价一样，《组织行为学》亦不例外，兼而有之。

通过比较研究，可以发现我国古代创造的“管理”二字中就蕴含着现代化管理的哲思。笔者在1988年应邀赴美讲学，曾在美国七所大学，对此作过学术专题讲演，国际学术界深感兴趣，并赞叹和折服。

剖析西方组织行为学，不外是由组织和行为两部分理论所构

成：前者是用科学方法对人所处的特定场所的研究；而后者是研究管理界中的管理主体——人（包括领导、被领导，管理、被管理两个层面）的行为规律的科学。

没有管理现代化就没有四个现代化；没有科学的理论就不可能有正确的实践。为此，社会主义的中国也应该有我们自己的《组织行为学》，这不仅符合古代创造“管理”二字的命题，而且更是四化大业所需。所以说，结合国情，建立以自己的文化为主壤的《组织行为学》，才能使各行各业更加有效地运转。

然而，任何一门学科都要有一种明晰的理论作为它的逻辑起点，一个具有一定的思想内涵，可演绎的逻辑起点，以它作为构筑知识大厦的理论支点。如果缺少这一支点，学藉的发展将是盲目的，很难与时间并进。

笔者认为：社会主义组织行为学的理论基础，或者说理论支点，即这一学科的灵魂(soul)，应该是马克思主义的人学。

1844年，马克思在《经济学-哲学手稿》里，第一次提出：“人学”的设想，并就人学的基础与自然科学的关系作了精辟的论述。马克思说：“自然科学将失去它的抽象物质的或者不如说唯心主义的方向，并且将成为人学的基础”，又说：“今后的自然科学将是包括人学的，正如人学也包括自然科学一样，这将是一门科学。”

所谓人学，是研究人的特殊性、人的运动形式、运动规律和人的作用的。

不难看出：西方组织行为学中有些研究成果，恰恰与马克思主义人学概念有许多吻合之处。这对继承、发展和弘扬马克思主义的基本原理，并使之为建设社会主义服务和满足现代化管理的需要，提供了必要的素材。

为此，设想：以马克思主义人学作为中国社会主义组织行为学的学科基础，紧密结合国情，淬取西方组织行为学的合理部分，创造具有中国特色的《组织行为学》，让它为我们在管理上

的思想政治工作服务，实为有益之举。

“知彼知己”才能“百战不殆”，所以，我们筛选和翻译出这本由三位著名学者：理查德·霍德盖茨(Richard M. Hodgetts)、恩佐·瓦伦齐(Enzo Valenzi)和史蒂文·阿尔特曼(Steven Altman)合著的《管理科学与行为科学》(原书名“Organizational Behavior, Theory & Practice”)。该书特点：注重运作，强调实务，案例丰富，深入浅出，妙趣横生，引人入胜，先演绎后归纳，上升到理论，形成特色，异于一般，是一本难得的好书，一读便知。特将它译成中文，推荐给读者，开阔视野，启以新思。

我们愿为建设和发展中国组织行为学，在“洋为中用”上敬献一分微薄的学术心愿。但是限于我们的能力和翻译水平，谬误之处，在所难免，尚望国内专家学者不吝指正。

武汉工业大学北京研究生部

管理学、组织行为学教授

尹毅夫

1990年5月

## 前 言

现代组织在提高组织内部的效率和保持与外部环境的和谐上存在着许多问题。组织为解决这些问题作出了多方面的努力，在所有这些努力中人的因素起着关键性的作用。正是由于这个原因，现在，人们把越来越多的注意力集中到了了解组织中人的行为方面来。我们知道，直觉和常识能够帮助我们了解、预测和控制人类的行为。然而，事实证明，它们不能取代组织行为学领域系统的、分析的方法。正是由于这一需要，才产生了组织行为学这一学科领域。

本书试图通过介绍组织行为的主要因素，并逐一详细地给以解释，使读者熟悉组织行为学这门学科。我们先研究个体和组织，然后是群体、机构、过程，最后是组织发展。我们打算为在组织行为学方面的初学者或没有受过多少正式训练的读者提供一本通俗读物。因此，本书的体裁安排非常适宜大学管理专业本科生或专科生作为行为科学的启蒙教程。本书作为职业培训教材，对那些希望更新自己的组织行为学知识，了解这一学科新发展的实际管理者也将大有裨益。

## 本书的与众不同点

我们希望通过下述精心设计的方式，以一种有趣、易读的体裁向读者介绍组织行为学的概念。

### • 结构

本书由六篇组成。第一篇介绍了现代组织行为学的学科基础。在这一篇，你将了解到组织行为一词的含义和熟悉组成组织行为学的三个主要研究领域，以及行为科学家研究组织中的行为

问题所使用的一些方法。第二篇将致力于组织中个体行为的探讨。当我们试图说明“Why do people act as they do?”(为什么人们象他们所做的那样去做?)的时候,将对知觉、态度、学习、激励和个性等主要论题进行研究。第三篇通过对组织中群体的分析,进一步探讨组织中的个体行为。在这一篇中,你将研究群体的规范、任务、地位和组成,你也将了解信息沟通和群体决策,以及对于有效群体领导的最新研究成果。第四篇的重点转向探讨组织结构和处于组织环境中的个体、群体和机构问题。本篇重点研究组织设计中的基本因素和随机因素,以及工作设计问题。第五篇将把个体、群体和机构结合起来对组织进行考察。本篇各章的重点放在决策制定、信息沟通和绩效评估上。最后在第六篇你将学习一些各行各业的组织处理行为问题(诸如常常伴随变革出现的冲突和恐惧)时使用的方法。本篇研究的中心是探究人们反对变革的原因和方法,以及如何将能够使组织更富有效率和生机的新的行为模式引入组织并保持下去的方法。

#### • 图例和脚注

在本书中大量使用了图表,以展现出书中最重要概念并使其易于理解。此外,全书还通过脚注帮助读者理解和查阅资料。

#### • 自测练习

在每一章的末尾我们安排了自测练习。这个练习可以使你在完成了每章的学习之后,联系该章介绍的概念,鉴定一下你自己的行为、态度和观念,从而使你加深对本章内容的理解。

#### • 每章的宗旨和复习思考题

在每一章的开始,我们首先介绍该章要研究的主要内容。在每章的结尾是复习思考题,这些问题与该章研究的行为学问题紧密相联,这些问题可使你测定你所取得的进步,并提示你需要重新阅读本书中任何你认为尚未很好理解的章节。

#### • 案例

学生们常常是学习了理论而不知道它们的实际应用。考虑到



此,我们在每一章的末尾安排了两个案例。这些案例为你提供了一个实际运用在该章中所学到的行为学概念的机会,从而增强了对这些概念的理解。从第二篇到第六篇,我们在每一篇的结尾都安排了综合性案例,这些综合性案例考虑到了整体性以及运用在该篇中学习到的主要概念。

#### • 术语汇编

在全书的结尾,我们给出了一个术语汇编。这个汇编的内容十分广泛,它对本书中出现的最重要的论题提供了定义和解释。

## 补充材料和教学辅助材料

结合这本教材,我们还设计了以下的补充材料和教学辅助材料:

#### • 组织行为学阅读教材和习题

这本补充教材包括了与主课教材的各个部分相关的一些文选,并提供了与组织行为学中一些重要概念有关的阅读材料。

#### • 教师手册

这本手册包括了每一章的教学目的和教材概要,以及对每一章的教学建议。此外,手册中还有每一章复习思考题的答案、各章案例的问题和供测试用的是非题和多项选择题。许多的幻灯片对采用者来说也是十分有用的。

# 致 谢

(本段为作者致谢，为节省篇幅，故略去，——译者)

作者：史蒂文·阿尔特曼

(Steven Altman)

恩佐·R·瓦伦齐

(Enzo R. Valenzi)

理查德·M·霍德盖茨

(Richard M. Hodgetts)

1984年12月

于佛罗里达州，迈阿密

# 目 录

## 前 言

## 第一篇 现代组织行为学的基础

### 第一章 组织行为学的历史回顾

|           |       |
|-----------|-------|
| 本章宗旨      | ( 3 ) |
| 现实中的组织行为学 | ( 4 ) |
| 传统的管理理论   | (11)  |
| 科学管理理论    | (12)  |
| 行政管理理论    | (15)  |
| 科层组织理论    | (15)  |
| 人群关系理论    | (17)  |
| 现代组织行为学理论 | (22)  |
| 系统方法      | (24)  |
| 其它特点      | (26)  |
| 本章小结      | (28)  |
| 关键词       | (29)  |
| 复习思考题     | (29)  |
| 本章案例      | (30)  |

1. 我再也帮不了您什么忙了；2. 被娇纵的员工

|               |      |
|---------------|------|
| 自测练习：鉴别你的管理哲学 | (32) |
|---------------|------|

### 第二章 行为科学与组织行为学

|      |      |
|------|------|
| 本章宗旨 | (36) |
| 行为科学 | (36) |
| 心理学  | (37) |
| 社会学  | (38) |

|                       |      |
|-----------------------|------|
| 人类学                   | (38) |
| 行为科学研究                | (42) |
| 设计的基本原则               | (43) |
| 科学方法的特征               | (44) |
| 一般研究设计                | (45) |
| 研究方法的选择               | (49) |
| 收集资料                  | (51) |
| 收集资料的时间               | (55) |
| 研究者的职业道德              | (56) |
| 本书中使用的概念模型            | (58) |
| 个体行为                  | (59) |
| 群体行为                  | (59) |
| 组织机构                  | (59) |
| 组织过程                  | (60) |
| 组织的效能                 | (60) |
| 本章小结                  | (60) |
| 关键词                   | (61) |
| 复习思考题                 | (61) |
| 本章案例                  | (62) |
| 1. 还要不要课堂教学? 2. 原因何在? |      |
| 自测练习: 对人的行为你了解多少?     | (65) |

## 第二篇 组织中的个体行为

### 第三章 个性、知觉和态度

|               |      |
|---------------|------|
| 本章宗旨          | (71) |
| 人的本性          | (71) |
| 理性模型和情感模型     | (72) |
| 行为主义模型和人本主义模型 | (73) |

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 经济模型和自我实现模型 .....   | (73)  |
| X理论模型和Y理论模型 .....   | (75)  |
| 关于二重性理论的评价 .....    | (76)  |
| 个性 .....            | (76)  |
| 影响个性发展的因素 .....     | (78)  |
| 遗传因素 .....          | (78)  |
| 环境因素 .....          | (79)  |
| 文化和社会因素 .....       | (79)  |
| 生活中的事件——境遇因素 .....  | (81)  |
| 个性与工作场所 .....       | (82)  |
| 知觉 .....            | (85)  |
| 知觉的组织 .....         | (85)  |
| 影响知觉的因素 .....       | (87)  |
| 产生知觉困难的几种因素 .....   | (92)  |
| 归因过程 .....          | (95)  |
| 态度 .....            | (96)  |
| 态度的组成成分 .....       | (97)  |
| 态度与组织行为 .....       | (99)  |
| 本章小结 .....          | (104) |
| 关键词 .....           | (105) |
| 复习思考题 .....         | (105) |
| 本章案例 .....          | (106) |
| 1. 反工会的情绪; 2. 论文与惩罚 |       |
| 自测练习: 了解你的个性 .....  | (109) |
| <b>第四章 学习和强化理论</b>  |       |
| 本章宗旨 .....          | (113) |
| 学习 .....            | (114) |
| 学习收获 .....          | (114) |
| 传统条件反射作用 .....      | (117) |

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 亲验性条件反射作用 .....     | (118) |
| 学习调整策略 .....        | (119) |
| 强化规划 .....          | (123) |
| 固定比率计划 .....        | (123) |
| 固定间断计划 .....        | (124) |
| 变化比率计划 .....        | (124) |
| 变化间断计划 .....        | (125) |
| 运用强化理论的一些规则 .....   | (125) |
| 行为修正的运用 .....       | (126) |
| 关键行为的鉴定 .....       | (126) |
| 行为的测定 .....         | (128) |
| 行为的功能分析 .....       | (129) |
| 调整策略的建立 .....       | (129) |
| 绩效改进的评价与监测 .....    | (130) |
| 正强化计划的结果 .....      | (132) |
| 埃默里空运公司 .....       | (132) |
| 密执安贝尔服务中心 .....     | (133) |
| 通用电气公司 .....        | (134) |
| 威尔赫兹公司 .....        | (134) |
| 古德里奇化工厂 .....       | (135) |
| 一所大医院 .....         | (135) |
| 行为修正：相互对立的观点 .....  | (137) |
| 本章小结 .....          | (139) |
| 关键词 .....           | (140) |
| 复习思考题 .....         | (140) |
| 本章案例 .....          | (141) |
| 1. 不再需要帮助；2. 一项修正建议 |       |
| 自测练习：你在应用强化理论时效果如何？ |       |
| .....               | (144) |

## 第五章 激励过程

|                    |       |
|--------------------|-------|
| 本章宗旨 .....         | (148) |
| 激励的性质 .....        | (148) |
| 心理挫折 .....         | (150) |
| 建设性行为 .....        | (150) |
| 防御性行为 .....        | (151) |
| 激励的方法 .....        | (154) |
| 心理因素方法 .....       | (154) |
| 管理学方法 .....        | (155) |
| 内因激励理论摘选 .....     | (156) |
| 马斯洛的“需求层次”理论 ..... | (156) |
| ERG理论 .....        | (160) |
| 成就需求理论 .....       | (162) |
| 赫茨伯格的“双因素”理论 ..... | (166) |
| 内因理论的比较 .....      | (169) |
| 过程激励理论摘选 .....     | (170) |
| 目标设置理论 .....       | (170) |
| 等价理论 .....         | (174) |
| 期望-效价理论 .....      | (177) |
| 过程型理论的比较 .....     | (180) |
| 本章小结 .....         | (182) |
| 关键词 .....          | (183) |
| 复习思考题 .....        | (184) |
| 本章案例 .....         | (185) |

1. 严格固定的薪金; 2. 把宝押在最好的马上

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 自测练习: 鉴定你受什么激励 ..... | (188) |
|----------------------|-------|

## 第二篇综合案例

|             |       |
|-------------|-------|
| 托尼的窘境 ..... | (191) |
| 事业发展 .....  | (196) |

|            |       |
|------------|-------|
| 每况愈下 ..... | (202) |
|------------|-------|

### 第三篇 组织中的群体行为

#### 第六章 群体内涵

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 本章宗旨 .....           | (211) |
| 什么是群体? .....         | (211) |
| 人们为什么加入群体 .....      | (213) |
| 亲近、相互作用和影响 .....     | (213) |
| 趋同 .....             | (213) |
| 群体活动和目标 .....        | (215) |
| 群体的类型 .....          | (215) |
| 功能群体 .....           | (215) |
| 任务或项目群体 .....        | (216) |
| 兴趣友谊群体 .....         | (217) |
| 委员会组织 .....          | (218) |
| 群体的构成 .....          | (220) |
| 群体成分 .....           | (220) |
| 规范 .....             | (221) |
| 角色 .....             | (224) |
| 地位 .....             | (228) |
| 内聚力 .....            | (230) |
| 群体领导 .....           | (233) |
| 群体的发展 .....          | (233) |
| 本章小结 .....           | (234) |
| 关键词 .....            | (236) |
| 复习思考题 .....          | (236) |
| 本章案例 .....           | (237) |
| 1. 应该怎么办? 2. 心中无数    |       |
| 自测练习: 你和你的工作群体 ..... | (240) |



## 第七章 群体动力理论

|                    |       |
|--------------------|-------|
| 本章宗旨 .....         | (246) |
| 个体和群体 .....        | (247) |
| 个人特性 .....         | (247) |
| 基本的人际关系倾向性理论 ..... | (248) |
| 群体内部行为 .....       | (250) |
| 沟通网络 .....         | (251) |
| 决策制定 .....         | (254) |
| 群体之间的行为 .....      | (266) |
| 群体之间的绩效 .....      | (266) |
| 群体之间的权威 .....      | (271) |
| 合作带来的权威 .....      | (274) |
| 本章小结 .....         | (276) |
| 关键词 .....          | (277) |
| 复习思考题 .....        | (278) |
| 本章案例 .....         | (279) |

### 1. 扩建方案的建议; 2. 可怕的计算机

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 自测练习: 你能承受的风险 ..... | (282) |
|---------------------|-------|

## 第八章 领导过程

|                    |       |
|--------------------|-------|
| 本章宗旨 .....         | (291) |
| 领导的性质 .....        | (291) |
| 领导特性理论 .....       | (294) |
| 领导行为理论 .....       | (296) |
| 领导行为的连续统一体 .....   | (296) |
| 俄亥俄州的研究 .....      | (299) |
| 密执安州的研究 .....      | (301) |
| 权变领导理论 .....       | (303) |
| 菲德勒的领导效能权变理论 ..... | (303) |
| 路径-目标理论 .....      | (308) |