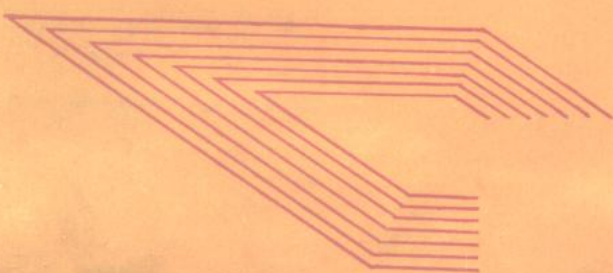


西方组织行为学



中国展望出版社

66240

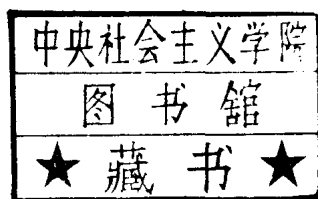
西方组织行为学

杨锡山 等著

中国展望出版社



200126372



责任编辑 黄明辉
封面装帧 孙 云

西方组织行为学

杨锡山等著

中国展望出版社出版

(北京西城区太平桥大街4号)

常熟周行联营印刷厂印刷

新华书店首都发行所发行

开本 787×1092毫米 1/32 印张 17.75

378千字 1986年12月 北京第1版

1986年12月第1次印刷 印数: 1—17,000册

统一书号: 327·052

定价: 3.50元

前 言

美国密执安大学社会调查研究中心主任利克特教授曾说：“二十年代中期美国科学委员会曾组织专门委员会推动工业界积极利用自然科学、工程技术和生物科学的研究成果，成了工业界的重要经济利益来源。工业生产不唯落后于自然科学研究，同样也落后于社会科学，而现在工业界利用社会科学研究成果的时机已经成熟。”组织行为学作为西方以人为中心的现代管理科学在六十年代诞生于美国。当前国外绝大多数的管理院校已把它列为必修课程，它的理论和方法被北美、欧洲、澳大利亚以及日本等工业发达国家推广应用，成为工业界在管理领域中利用社会科学研究成果的重要标志。

近年来，随着开放政策的贯彻，我国从资本主义国家引进了现代管理知识和经验，其中也包括了组织行为学，由于这门学科的性质特殊，曾引起很多争议。对一门西方的人事管理科学发生各种分歧的意见，原是不足为奇的。我们发现某些分歧是由于对这门学科的宣传和介绍不够系统，为此，我们把这几年在教学工作中所收集的资料编写成这本书，试图对这门具有国际影响的管理学科作一比较系统的阐述。但是组织行为学所包含的内容甚为广泛，而且还在继续发展，其中不

少论点仍处于假设阶段,即使在西方,争论也颇频繁。限于我们的水平和掌握的材料,主观愿望和实际效果一定有不小的距离,希望读者给予批评指正。

本书共分十八章,其内容大致可以归纳为个人行为、群体行为、领导行为和组织行为四个层次。由于各层次的内容难于截然划分,因此不按层次设立篇目,但章节的逻辑体系基本上仍照这样的层次排列。第一章叙述本学科的基本概念,同时试图回答几个当前国内在看法上有分歧的问题,如行为科学的含义,组织行为学和行为科学的区别和联系,组织行为学与管理心理学的异同等。第二章扼要介绍组织行为学的四个主要学科来源,以及这些学科与组织行为学的关系。鉴于组织行为学注重用科学方法从事行为的研究,本章特加进了一些常用的研究方法。这两章实际上属于全书的绪论性质。自第三章起进入个体行为的论述。三、四、五章论述影响个人行为心理因素,选择了与管理关系较为密切的知觉、学习、个性、态度、能力和动机六个因素。其他如价值观、信念、兴趣等则从略。工作激励理论是组织行为学的重点,心理学家对此曾积累了大量研究资料,我们以较多的篇幅在第六章分别介绍了内容型、过程型、强化和综合型十一种激励理论。与激励理论有密切联系的是工作绩效考评和奖惩制度,近年来一般也成为组织行为学的一个组成部分,本书因此又专列了第七章,重点叙述国外在这方面的动向。自第八章起进入群体行为。按照我们所掌握的资料,国外在这方面的研究,常识性的描述居多,理论性不强,因此本书介绍时适当予以压缩,以第八章介绍群体动力论和群体行为的特征。鉴于决策在现代管理中的重要性,而决策问题的要害之一是集体决策效果的探讨,因此

以此为中心专列了第九章。十、十一两章叙述领导行为。领导是影响企业经营效果的重要因素，组织行为学在这方面积累了一整套关于领导有效性的理论和选拔培养领导人员的方法。自十二章起从整个组织的角度论述组织行为。关于组织的概念一般包括两方面的内容。其一，侧重于静态的组织结构设计；其二是组织的动态过程，本书第十二章着重从组织的静态角度用系统和权变观点介绍现代的组织理论和组织设计。组织的动态过程一般包括决策、权力、信息沟通、冲突以及组织发展和变革等课题，除决策和权力已分列在第九、第十章简要介绍外，第十三、十四章分别叙述信息沟通和冲突及其处理。十五、十六两章论述组织发展的基本概念和若干带有全局性的变革措施，事实上这两章是组织行为学在企业变革中的综合应用。第十七章选择介绍有关本学科的几个动向。最后一章概括谈谈我们对西方组织行为学的认识，愿与读者们共同进一步探讨。

本书各章由杨锡山撰写第一、二、三、四、七、十五、十六、十七、十八章；徐纪良撰写第八、九、十、十一、十二章；陈炳权撰写第十三、十四章；丰毅撰写第五、六章；由杨锡山总审全书。

目 录

前言	[1]
----------	-------

第一章 引论	[1]
--------------	-------

第一节 组织行为学与行为科学	[1]
----------------------	-------

第二节 组织行为学的定义和特点	[4]
-----------------------	-------

第三节 组织行为学是一门现代管理学	[5]
-------------------------	-------

第四节 组织行为学体现了西方管理思想的发展	[7]
-----------------------------	-------

第五节 组织行为学与管理心理学	[13]
-----------------------	--------

第六节 组织行为学在国外的影响	[15]
-----------------------	--------

附录 霍桑实验	[17]
---------------	--------

第二章 组织行为学的学科来源和研究方法	[23]
---------------------------	--------

第一节 组织行为学的主要来源简介	[23]
------------------------	--------

第二节 组织行为学的研究方法	[32]
----------------------	--------

附录 信度和效度、相关分析、显著性检验的简介	[43]
------------------------------	--------

第三章 知觉与学习	[49]
-----------------	--------

第一节 影响个体行为的因素	[50]
---------------------	--------

第二节 知觉	[51]
--------------	--------

DI57/15

第三节 学习	[61]
第四章 个性、态度、能力	[69]
第一节 个性	[69]
第二节 态度	[77]
第三节 能力	[84]
附录 加利福尼亚多项个性记录测量个性特征的项目	[88]
第五章 动机、激励、挫折	[90]
第一节 动机	[90]
第二节 激励	[94]
第三节 动机受挫	[103]
第六章 工作激励理论	[110]
第一节 内容型激励理论	[110]
第二节 过程型激励理论	[130]
第三节 “强化”理论	[149]
第四节 综合型激励理论	[154]
附录 需要特征的简易自我测定练习	[160]
第七章 绩效考评和奖励制度	[163]
第一节 绩效考评	[163]
第二节 关于奖励的研究	[174]
第八章 群体动力和群体特征	[185]
第一节 群体动力论	[186]

第二节	群体的组成要素——霍曼斯模型	[193]
第三节	群体行为的特征	[195]
第四节	群体的类型	[205]
第五节	群体中的人际关系	[209]
第六节	群体功能的评价和改进方法	[220]
附录(一)	角色商议练习	[223]
附录(二)	处理群体间矛盾的练习	[225]
附录(三)	群体成长评价表	[227]
附录(四)	基本人群关系倾向测定法 FIRO-B 问卷	[228]
第九章	群体决策	[231]
第一节	传统的决策理论及其局限性	[231]
第二节	群体决策与个人决策的比较	[234]
第三节	影响群体决策的一些因素	[240]
第四节	小团体意识	[244]
第五节	征集决策意见的几种方法	[250]
第十章	领导有效性的研究	[253]
第一节	对“伟人论”的否定	[254]
第二节	对领导者行为的研究	[256]
第三节	领导的情景理论	[274]
第四节	对领导者素质条件的研究	[299]
第五节	权力和影响	[303]
附录(一)	图 10-12 组织特性调查	[306]
附录(二)	美国肯塔基州东部两家制造厂的领导体制曲线	[316]
附录(三)	应用菲德勒领导模式的练习	[318]
附录(四)	领导方式自我鉴定问卷	[320]

附录(五) 领导行为简易问卷练习	[323]
附录(六) 领导的有效性和适应性测试	[324]

第十一章 选拔与培训管理人员的方法

第一节 评价中心	[332]
第二节 领导风格的培训	[338]
第三节 成就需要的培训	[340]
第四节 “交往风格类型”鉴定	[344]
第五节 提高时间管理的能力	[346]
附录(一) 巴汉姆评价中心	[351]
附录(二) 应用“管理方格”测量管理方式的问卷	[359]
附录(三) 你是哪一类型(专制、民主、自由、放任) 领导者的调查问卷	[362]

第十二章 组织理论与组织设计

第一节 传统组织理论和设计	[364]
第二节 福莱特和巴纳德的组织理论	[373]
第三节 组织理论的新趋向	[377]
第四节 权变组织设计的研究	[386]
第五节 近代组织设计	[398]

第十三章 信息沟通

第一节 信息沟通的程序	[407]
第二节 信息沟通的障碍	[410]
第三节 沟通的路径和网络	[414]
第四节 提高信息沟通的有效性	[423]
第五节 相互作用分析	[428]

附录 人际信息沟通调查表	[434]
第十四章 冲突及其处理	[440]
第一节 冲突的一般概念	[440]
第二节 冲突的根源	[443]
第三节 群体间冲突的结果	[447]
第四节 冲突的处理	[449]
第五节 冲突的利用	[457]
第十五章 组织发展概述	[460]
第一节 组织发展的含义与发展	[460]
第二节 组织发展的实施	[465]
第三节 组织发展的干预措施	[469]
第四节 组织发展和变革的阻力	[472]
第五节 变革专业人员	[476]
第六节 组织发展成功与失败的条件	[478]
第十六章 组织发展和变革措施的选择介绍	[480]
第一节 关于制度的改革	[480]
第二节 改进组织效能的措施	[500]
附录 处理一项变革问题的练习	[510]
第十七章 组织行为学的几个动向	[516]
第一节 对日本管理的研究	[516]
第二节 工作生活质量	[526]
第三节 跨文化的研究	[532]
附录 日本管理的特点	[537]

第十八章 对西方组织行为学的评价	[545]
------------------------	-------

后记	[556]
----------	-------

第一章 引 论

“这一世纪来，社会的转变是惊人的。我们已由一个农业社会进展为一个机动性的工业社会。……当我们为生长于这一富足的黄金时代而高兴的时候，同时却发现自己翻滚于一连串的冲突之中——国际间的冲突，种族间的冲突，管理阶层与工人间的冲突——这些问题不能单凭科学技术的技巧予以解决，需要社会技巧。我们所遭遇的许多极严重的问题并不在于‘物’，而在于‘人’。”这是行为科学家赫西(P. Hersey)和布兰查德(K. H. Blanchard)在所著《行为管理学》中开宗明义的一段话。组织行为学就是西方国家用以研究在组织环境中人的行为规律，以提高所谓“社会技巧”的一门学问。

第一节 组织行为学与行为科学

组织行为学与行为科学的概念以及两者之间的关系不仅在我国至今没有统一的看法，即使在国外也还未取得一致的认识。这里谈一下我们的观点。

西方少数书刊把行为科学等同于组织行为学，认为它是研究工作环境中人的行为的学说，是一门独立的学科，因此英

文中以单数形式进行表述。例如 1980 年出版的英文版《国际管理词典》的定义“行为科学主要是有关对工作环境中个人和群体的行为进行分析和解释的心理学和社会学学说。……它强调的是试图创造出一种最优工作环境，以便每个人既能为实现公司目标，又能为实现个人目标有效地作出贡献。”这无异把行为科学直接视为一门管理学科。另一种看法是把行为科学解释为研究人的行为的多种学科，是一个学科群。持这种观点的人对这个学术名称选用复数形式进行表述，例如美国《管理百科全书》(1982年版)的定义是：“行为科学是包括类似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(和低等动物)的行为的任何科学。已经公认的学科有心理学、社会学、社会人类学和其他学科中类似的观点和方法。”按照这个定义，行为科学不仅研究人的行为，还研究动物的行为。美国《国际社会科学百科全书》则把行为科学的研究对象局限于人的行为，排除了动物的行为。在内容方面讲得更为具体，包括社会学、人类学(不包括考古学、技术语言学与体质人类学的大部分)、心理学(不包括生理心理学)以及生物学、经济学、地理学、法学、精神病学和政治科学中有关行为的部分。此外，有些理论家如著名的组织行为学教授罗桑(F. Luthan)把行为科学看成是社会科学的一个分支。认为社会科学包括政治学、经济学、历史学、心理学、社会学、文化人类学，而后三种学科即称为行为科学。很明显，以上这些定义都说明行为科学不是一门独立的科学，而是象人文科学、自然科学、社会科学那样，是一个学科群的总称。我们倾向于用这一观点理解行为科学。事实上，它也是当前西方大多数理论家的观点。

行为科学这一名称,创始于1949年在芝加哥大学的一次学术讨论会上,后经福特基金会推动,得到广泛应用(取名及推广经过见插入材料【一】)。应用范围涉及医学、教育、法学、公共行政、外交、管理等部门。国外有的医学院专门设置了行为科学与精神病学系。美国国务院为了提高国际交往能力,特别聘请哈佛大学教授阿吉里斯(C. Argyris)对外事人员进行行为科学的教育。连建筑工程师为了了解住户心理,也学习行为科学。

组织行为学只是行为科学应用的一个领域,成为研究组织环境中人的行为的独立学科,重点是企业组织中人的行为。从这一点意义来说,组织行为学与行为科学虽然密切相关,但其内涵与外延并不相同,不宜混为一谈。

插入材料【一】 行为科学的取名和传播

第一次大战前后,欧洲部分社会科学家、人文学家及哲学家为了打破当时科学界过份分化,发起科学统一运动,先后举行了多次国际性会议,到1947年发展成“科学统一运动”,先后举行了多次国际性会议,并成立了“科学统一研究所”的组织。此时美国麻省理工学院瑞典籍教授维纳(N. Wiener)创造了“控制论”,综合运用数学、物理、化学及心理学、生理学、生物学的知识,把机器的通讯行为与人类通讯行为融合为一。这两件事情对行为科学的发展起了催化作用。

1949年在美国芝加哥大学举行的一次跨学科会议上,讨论了用现存知识来发展关于行为的一般性理论的可能性,并采用了行为科学这一名称。当时讨论的内容除社会科学中讨论的行为外,还涉及生物的行为。采用“行为科学”这一名称,据说有两个原因。其一由于这是一个中性名称,能为生物科学和社会科学界共同接受。其二由于怕国会中保守派议员或基金会人士误认为社会主义而有心避讳用“社会科学”这个名称。①

这次会议只是起用了行为科学的名称,至于这个学术名称的确立和传播,主要由于福特基金会的推动。该会于四十年代和五十年代交替时期设

① 王云五:《社会科学大辞典》第一册社会学,第九册心理学,1973。

置了一个庞大的研究人类福利的计划，其中一个研究项目是“个人行为与人际关系”，基金的研究委员会内部把它称为“行为科学研究计划”，目的是采用科学研究来增进对人类行为的知识并使这种知识应用于处理人类事务^①。该会并于1952年拨款成立了“行为科学高级研究中心”，每年选拔四十位来自美国和十位来自其他国家的行为科学家进行各自的研究。1953年又拨款给哈佛、斯坦福、芝加哥、密执安及北加罗来纳等五所大学，委托他们开展行为科学的研究。此外，洛克菲勒基金会、卡内基金会和美国联邦政府对行为科学的研究也予以巨额的资助。

第二节 组织行为学的定义和特点

有的西方理论家认为目前组织行为学还未成熟，只能称为一个学术领域，不能称为学科。因为一门受到公认的学科，应该基本上有已经获得验证的自己的体系，而组织行为学还未具备这样的条件，它的内涵和外延尚在不断变化，许多理论和假设还有争议。因此至今还没有统一的定义。以下是杜布林(A. J. Dubrin)教授所下的定义：“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作研究对象。”^②

我们选择这一定义，因为它比较简明扼要，而且能够概括这一学术领域本质的内容。就其性质来说，组织行为学有以下五个特点：

一、跨学科性 以行为科学(主要指心理学、社会和文化人类学)的概念、理论、模式和方法为主要知识基础；同时吸取政治学、经济学、历史学等社会科学中有关论述人类行为的内

① 美国《国际社会科学百科全书》Behavioral Sciences条目。

② A. J. Dubrin《Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Perspective》。

容。

二、层次性 组织行为学以组织环境中成员的行为作研究对象，并就下列三个层次进行分析：组织中的个体行为，包括知觉、学习、个性、价值观、态度、动机、挫折等；组织中的群体行为，包括群体的形成、类型、动力、特征、规模、群体建设、群体决策等；从整个组织角度研究成员的行为，包括领导、权力、沟通、冲突、组织结构设计、组织发展与变革等。近年来延伸到研究外部环境与组织的相互关系。

三、情景性 由于所研究的对象是千变万化的人的行为，不可能有通用的最佳模式，主张根据不同情景采用不同的理论和对策。

四、科学性 虽不排斥直觉判断和推测，但下结论时，力求采取严格的科学调查和实验，用客观事实进行论证。

五、实用性 所有理论和方法，要求具有实用价值，俾能帮助管理者理解、预见和控制组织成员的行为。

第三节 组织行为学是一门现代管理学

组织行为学，顾名思义，应该是研究任何组织环境中人的行为规律的学问。但事实上，由于人们生活中大量存在又有重大经济意义的是企业组织，因此当前西方组织行为学的取材和应用对象，一般以企业组织为主。组织行为学实际上是西方管理领域中行为学派的理论和方法的支柱，是以行为科学和其他有关的知识改进领导，激励员工，协调人际关系，提高组织效能的一门管理学科。

为了说明这一问题，让我们简单回顾一下，组织行为学的