

行政管理学专业系列教材

组织行为学纲要

魏冰等编著

云南教育出版社

行政管理学专业系列教材

组织行为学纲要

魏冰 筱坡 萧客 编著

云南教育出版社

行政管理学专业系列教材

组织行为学纲要

魏 冰 等编著

云南教育出版社出版发行

(昆明市书林街100号)

广州师范学院教材印刷厂印刷

787×1092毫米 32开 7.1印张 160,000字

1987年7月第一版 1987年7月第一次印刷

印数: 1~10,000册

统一书号: 7468 : 178 定价1.70元

ISBN 7—5415—0092—5/6•84

前 言

组织行为学是一门新兴的综合性、交叉性、边缘性的应用学科，是20世纪40年代创建和发展起来的行为科学知识在组织环境中的应用。我们学习这门学科、首先必须把握它的研究对象，了解它的性质和基础，认识它的形成和发展过程，从而才能真正认清它的作用和意义，并进而从行为模式、行为激励、行为压力、策略行为、群体行为、组织行为、领导行为等诸方面来综合理解它作为行政管理学基础学科之一的专业地位。

作 者

一九八七年二月

行政管理学专业系列教材编辑委员会

顾 问：罗徵启（深圳大学校长）

夏书章（中山大学教授）

丘 晓（苏州大学教授）

主 编：郭用宪（深圳大学行政学系主任）

编 委：黄卫平 全斗辉 林英男

总 序

深圳大学是我国重建行政科学以来，在综合性大学第一个设立行政学系的，这件事本身就是开创性的。在筹建行政学系的同时，他们又把教材建设摆在第一位，组织力量编写了“行政管理学专业系列教材”，这又是一件开创性的工作。这两件事，将在我国行政管理学的学科建设方面，在行政管理学专业教学方面产生良好的影响。

行政科学在我国消声敛迹三十年之后，近几年得到出人意料的广泛传播和迅速发展，短短四、五年时间，走过了从重新提起行政学这个名字到高等学校正式设立专业和系这样一个大跨度的进程，取得了从一无所知到出版系列教材这样大踏步的进展，这是多么令人惊异，又令人兴奋的事。这充分表现了行政管理科学的生命力，说明了我国社会主义现代化建设和改革事业非常需要行政管理学，需要行政管理的专门人才。随着经济体制改革，特别是政治体制改革的深入发展，这种需要越来越明显、越迫切。极言之，如不能迅速培养一大批通晓现代行政管理专业知识、掌握科学行政管理技能的行政管理人才，将直接影响我国改革和建设事业的成效。

毋庸讳言，我国行政管理学仍处在重建阶段，学科体系和专业知识体系都仍在探索中，高等学校、干部院校的行政管理学专业和系科寥寥无几，远远不能适应国家建设和改革的需要。正因为如此，深圳大学和其他学校在这方面的开拓和探索更显得难能可贵。

“行政管理学专业系列教材”的设计者，从我国社会主义现代化建设和改革事业对行政管理人才的实际需要出发，尽量吸收现代新学科的相关成果，力图使所培养的学生和所培训的干部掌握现代科学理论和技能，同时，也注意了从理论上总结我国行政管理的经验，使受教育者从理论与实践的结合上受到实际的教益，这种探索的方向无疑是对的。至于这个设计是否完善，是否体现了知识的系统性和完整性，如何在教育中结合案例调查和实习研究，以贯彻理论联系实际的原则等等，只有在编写和教学实践中继续摸索、研究、修改和充实，这是需要广大师生和行政干部共同参与的。

“行政管理学专业系列教材”的编写在我国是一项全新的工作，参与编写的大多数作者也是从事本学科研究不久的新人，他们志在抛砖引玉，甘做铺路石子，这种精神正是繁荣学术事业所需要的，应当感谢他们。

可喜的是，我国教育行政部门和干部教育部门已经重视行政管理专业人才的培养，专业教材的建设已提到有关方面的日程上，行政管理学专业教育蓬勃发展的新局面即将到来，从事这项工作的朋友们是大有作为的。

中国行政管理学会（筹）副秘书长：**郭丙于**

一九八七年七月于北京

目 录

第一章 组织行为学的对象与基础	(1)
第一节 组织行为学的对象.....	(1)
一、组织、行为、组织行为力.....	(1)
二、组织行为学的对象.....	(5)
三、组织行为学的范围.....	(6)
第二节 组织行为学的基础.....	(8)
一、组织行为学的社会基础.....	(8)
二、组织行为学的理论基础.....	(10)
第二章 组织行为学的性质与任务	(14)
第一节 组织行为学的性质.....	(14)
一、理论基础的综合性.....	(14)
二、探讨角度的交叉性.....	(15)
三、学科特征的边缘性.....	(16)
四、研究价值的应用性.....	(19)
第二节 组织行为学的任务.....	(19)
一、以研究的层次分类.....	(20)
二、以研究的目的分类.....	(21)
三、组织行为学研究的现实意义.....	(22)
第三章 组织行为学与行政管理学	(26)
第一节 行为科学与行政学的发展.....	(26)
一、行政与行政学.....	(26)
二、行为科学对行政学发展的影响.....	(27)

第二节 组织行为学与行政学的联系·····	(29)
一、组织行为学与人事行政·····	(29)
二、组织行为学与行政领导·····	(30)
三、组织行为学与行政组织·····	(31)
四、组织行为学与行政改革·····	(32)
第四章 行为模式论 ·····	(34)
第一节 个人行为模式的共性·····	(34)
一、行为的主体系统·····	(35)
二、行为的客体系统·····	(36)
三、行为模式的共性·····	(38)
第二节 个人行为模式的个性·····	(40)
一、个人习惯·····	(41)
二、人格特征·····	(43)
三、智力程度·····	(49)
四、价值观念·····	(52)
第三节 个人行为模式对组织管理的意义·····	(56)
第五章 行为激励论 ·····	(60)
第一节 激励的概念与分类·····	(60)
一、激励及其意义·····	(60)
二、激励与工作意义·····	(62)
三、激励与工作绩效·····	(63)
四、激励与工作满足感·····	(64)
五、激励的过程及分类·····	(65)
第二节 关于激励的若干理论·····	(72)
一、马斯洛的需要层次论·····	(72)
二、赫茨伯格的双因素论·····	(76)
三、麦克勒兰的成就激励论·····	(78)

四、弗罗姆的期待理论·····	(80)
五、其它一些工作激励的方法·····	(82)
第六章 行为压力论 ·····	(86)
第一节 精神压力·····	(86)
一、精神压力的概念·····	(86)
二、精神压力的结构图解·····	(87)
第二节 紧张心理·····	(89)
一、紧张心理的概念·····	(89)
二、紧张心理与工作行为·····	(91)
三、对付紧张情绪的个人方法·····	(93)
四、对付紧张情绪的组织方法·····	(96)
第三节 动机冲突·····	(98)
一、动机冲突的概念·····	(98)
二、动机冲突的类型·····	(99)
第四节 心理挫折·····	(102)
一、心理挫折的概念·····	(102)
二、造成心理挫折的因素·····	(104)
三、心理挫折的行为反应·····	(105)
四、对现实挫折的心理耐受力·····	(108)
第五节 心理防御机制·····	(109)
一、心理防御机制的概念·····	(109)
二、心理防御机制的表现·····	(111)
第七章 策略行为论 ·····	(118)
第一节 工作策略与工作冲突·····	(118)
一、工作策略与工作冲突的概念·····	(118)
二、工作冲突与工作策略的表现·····	(120)
三、工作冲突与工作策略的关系·····	(123)

第二节 工作策略与玩弄权术·····	(125)
一、工作策略与玩弄权术的联系和区别·····	(125)
二、玩弄权术的表现及纠正的若干方法·····	(127)
三、了解策略或权术倾向的方法·····	(130)
第八章 群体行为论 ·····	(134)
第一节 群体行为的概念与模式·····	(134)
一、群体行为的概念·····	(134)
二、影响群体行为的若干因素·····	(135)
三、群体行为的结构模式·····	(138)
第二节 群体行为的分类与形态·····	(140)
一、正式群体与非正式群体·····	(141)
二、隶属群体与任务群体·····	(141)
三、利益群体与友谊群体·····	(142)
四、委员会与临时工作组·····	(143)
第三节 群体行为的作用及其问题·····	(146)
一、群体行为的积极作用·····	(146)
二、群体行为中存在的问题·····	(147)
第九章 组织行为论 ·····	(151)
第一节 组织的结构·····	(151)
一、组织的基本要素与分类·····	(151)
二、组织的内部结构及联系·····	(156)
第二节 组织的设计·····	(161)
一、组织的工作设计·····	(161)
二、组织的结构设计·····	(166)
第三节 组织的变革·····	(172)
一、组织变革的压力和阻力·····	(173)
二、组织变革的条件和要求·····	(177)

三、组织变革的模式·····	(178)
第十章 领导行为论 ·····	(185)
第一节 领导的素质·····	(185)
一、领导行为的特质·····	(185)
二、领导的素质·····	(188)
第二节 领导的功能·····	(191)
一、决策·····	(191)
二、沟通·····	(196)
三、激励·····	(199)
四、督导·····	(201)
五、任用·····	(206)

第一章 组织行为学的对象与基础

第一节 组织行为学的对象

一、组织、行为、组织行为

要了解组织行为学的研究对象究竟是什么，必须先明确“组织”、“行为”、“组织行为”等几个基本概念在组织行为学中的涵义。

1. 组织

在现代管理科学组织理论发展中，由于人们的观察角度、研究途径，以及背景理论的发展阶段不同，对“组织”概念的解释也是十分不同的，就西方组织理论的演进过程来看，分为三个时期：

(1) 传统的组织理论时期（1900—1930年），以泰罗（E·W·Taylor）等人为代表，注重静态地研究组织，主要从组织的职能分工、权责分配、层次等级等经济和技术的方面来规定“组织”的涵义。

(2) 行为科学的组织理论时期（1930—1960年），以巴纳德（C·I·Barnard）、西蒙（H·A·Simon）等人为代表，主张动态地研究组织，侧重从人们彼此间协作、沟通的系统等心理和行为的层面上定义“组织”。

(3) 系统论的组织理论时期（1960年以来），以卡斯特（F·E·Kast）和罗森威（J·E·Rosenzweig）等人为代表，运

用系统论的观点，将静态地研究组织形式与动态地考察人的动机和行为的组织理论加以扬弃，提出不仅要将这两方面综合起来解释“组织”的涵义，而且还要探索组织与外在环境的关系，认为组织是一个处在外在环境系统中的开放系统。

组织理论的这一演变过程标志着人类对于“组织”现象的认识在深度和广度上的日益发展，为我们更准确地把握“组织”概念提供了可能。我们认为：

组织就是在一个更大的外在环境系统中按照一定的目的、任务和形式而正式或非正式地编制、组合起来的相互依存、协作的人群的开放系统。

这一“组织”概念的定义是要强调组织的几大特征：

(1) 组织的目的性。组织是按一定的目的，为满足一定的需要组合起来的人群。

(2) 组织的结构性。组织是正式或非正式地按职能分工、权责分配和层次等级而组合的人群结构。

(3) 组织的系统性。在组织这种人群结构中，人们之间是相互依存、互相协作的，从而形成了一个协调人们行为的系统。

(4) 组织的开放性。组织这种协调人们行为的系统又是与更大的环境有信息、能量、质量交换的开放系统。

2. 行为

产生于本世纪初叶的行为主义心理学是较早试图对“行为”概念的基本涵义作科学规定，认为行为是刺激引起的人的反应，以后“行为”概念内涵的发展主要是基于这个“刺激——反应”公式。

(1) 本世纪20年代的早期行为主义心理学主要用分析的方法，简单地将“行为”分解为物理学意义的外部刺激物作用

于生理学意义的人所引起的各种生理反应，这些反应不外乎是作为感受器、传导器、效应器的活动过程本身的肌肉收缩和腺体分泌。这是给“行为”概念下了个分子性的定义。

(2) 本世纪30年代的新行为主义心理学不满意早期行为主义过分简单化的“刺激——反应”公式和分子性的“行为”定义，提出了包括整体性、目的性的行为主义心理理论，认为“行为”的特性不能从构成行为的物理和生理过程的性能中直接推出来，人的“行为”是依存于生理活动，并包含有目的性、认知性、选择性在内的整体活动，从而给“行为”下了个整体性的定义，并试图通过实验，研究外部环境刺激与继之而来的有机体反应之间的函数关系。

(3) 本世纪40年代后期发展起来的包括心理学在内的行为科学关于“行为”的定义是受到行为主义心理学影响和渗透的，即认为，人的行为是个体人与外部环境交互作用之间函数关系的结果，其公式为：

$$B = f(P_{a.b.c} \cdot E_{m.n.o})$$

$$(\text{行为}) = (\text{个体}) \cdot (\text{环境})$$

“行为”概念内涵的发展是人类对自己认识的深化过程，表明人类对自己行为的原因、特性的了解日趋全面、丰富，也为我们确定“行为”概念的定义提供了依据。我们认为，行为科学中的“行为”概念可定义为：

作为主体的个人与外部环境的交互作用中，为满足主体特定需要而引起的整个有机体生理与心理活动统一过程的表现。

“行为”概念的这一规定是为了突出表明：

1. 行为主体的个体性。行为是个体人的行为，群体和组织的行为是以个体行为作基础，由个体行为构成的。人们的客观境遇和主观需求不同，其行为也不同。

(2) 行为活动的主体性。行为不只是简单、消极、被动地由环境刺激的结果，而是主体人在特定环境中为满足自己需要有目的地主动选择。

(3) 行为过程的整体性。行为是人的机体对外部环境刺激的承受、解释、认识、选择等生理和心理活动统一过程的整体表现，不仅包括外部的形体动作，也包括内在的心理行为，也可以说，心理是行为的内在动因，行为是心理的外在表现。

(4) 行为因果的交互性。行为的产生决不是简单“刺激——反应”的直线因果关系，而是个人特性与环境特性这两个变数之间相互作用的函数关系。

3. 组织行为

组织行为学中的“组织行为”概念是从组织理论和行为科学的综合中而来的，即指组织中人的行为，包括组织中的个人、群体乃至组织的行为，以及组织与组织、组织与环境之间的相互作用。

美国学者杜布林 (Andrew J. Dubrin) 认为，组织行为的概念结构包含四个核心命题，这四个命题为理解组织中人的行为提供了理论依据^①，它们是：

(1) 组织行为遵循人类行为的原则。组织中人的行为是特定环境中的人类行为，一个组织中某个人的行为同样受到行为科学关于一般人类行为所受的心理、社会学因素或内部和外部因素制约。组织中人的行为与一般的人类行为是个性与共性的关系。

(2) 组织行为是由情景决定的。组织中人的行为同样是个人特性与环境变数两者之间交互作用的函数关系，在个人特性已定的情况下，环境情景等外部因素的变化就起决定作用。

^①参见杜布林：《组织行为基础——应用的前景》，机械工业出版社，1985年中文版。

(3) 组织行为是影响整体的。组织作为一个由特定形式组合起来的相互协作的人群系统，它的任何一部分变化，对系统其它部分都会产生已知或未知的后果，因而，组织中人的行为对整个组织系统都是有影响的。

(4) 组织行为代表结构与过程变数之间一种经常的相互作用。结构是指组织的编制、组合形式，过程则是指特定组织结构系统内的一系列活动，组织行为就是组织中人的组合形式与特定组合结构中人的活动两项变数的交互作用。

二、组织行为学的对象

任何一门学科要能够成立，就必须有自己独特的研究对象，组织行为学也不例外。当我们明确了“组织”、“行为”、“组织行为”几个基本概念的定义后，就可以进一步来揭示组织行为学的研究对象了。

最抽象地说，组织行为学就是系统研究组织中人的行为规律的一门学科。

较具体地说，组织行为学是系统研究组织中个人和以个人为基本要素的小群体乃至整个组织行为规律的一门学科，包括研究组织与组织、组织与环境、社会之间的相互作用，以及组织的产生、发展和组织与其所属群体、个人之间相互作用的规律。组织行为学属于行为科学的分支。

对组织行为学的上述定义是要表明：

1. 突出组织行为学是行为科学的组成部分，是现代行为科学知识在组织这一人类特定环境中的应用。因为尽管一方面现在国外对“组织行为学”与“行为科学”这两个名词有交替使用，使之相互溶合的趋势；另一方面心理学、社会学、人类学