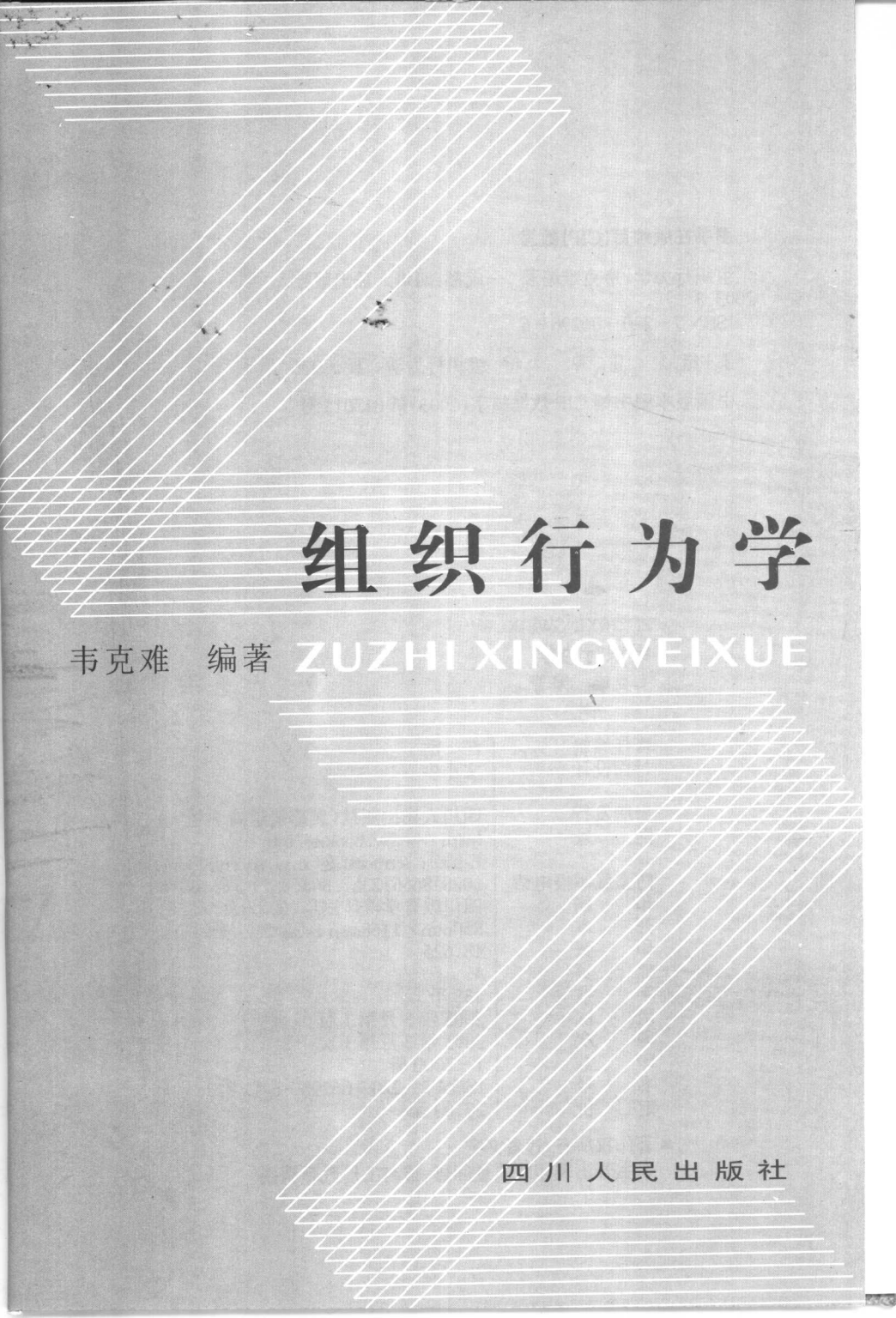


韦克难 编著

组织行为学

ZUZHI XINGWEIXUE

四川人民出版社



组织行为学

韦克难 编著 ZUZHI XINGWEIXUE

四川人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/韦克难编著. —成都:四川人民出版社,
2003.3

ISBN 7-220-06296-6

I. 组... II. 韦... III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 015013 号

ZUZHIXINGWEIXUE

组织行为学

韦克难 编著

责任编辑
封面设计

汪 漪
文小牛

出版发行
网 址

四川人民出版社(成都盐道街 3 号)
<http://www.booksss.com>

防盗版举报电话

E-mail: scrmcbsf@mail.sc.cninfo.net
(028)86661236 86660527 86669700
四川教育学院印刷厂(028-86663361)

印 刷

850mm×1168mm 1/32

开 本

18.625

印 张

4

插 页

字 数

433 千

版 次

2003 年 3 月第 1 版

印 次

2003 年 3 月第 1 次

印 数

1-5000 册

书 号

ISBN 7-220-06296-6/D·812

定 价

28.00 元

■ 著作权所有·违者必究

本书若出现印装质量问题,请与工厂联系调换

前 言

组织行为学是综合运用心理学、管理学、社会学、文化人类学等方面的知识，系统地研究在各种组织中人的心理和行为规律性的科学。其目的是用心理学、管理学、社会学等学科的研究成果，去做好组织中人的工作，提高各级领导者和管理人员对人的行为的预测、引导和控制能力，更进一步地发挥人的积极性、主动性和创造性，以便更有效地实现组织的目标，促进组织和社会的发展。

任何组织的行为都不可能是孤立地进行的，它必须是在社会环境中并与之相互作用而产生和形成。组织行为本身也构成了社会环境的一部分。组织（企业）经营管理问题不仅受其内部因素的影响，还要受其外部环境的影响，而且组织与环境是相互作用的。可以这样说，在当今社会中，任何人都离不开组织，其生活都与组织息息相关。因此，每个社会成员都应关心或关注我们身边时刻发生的组织的管理、组织的发展。而组织的领导者、管理者也应该更多地为社会尽责任，通过科学的有效管理去促进组织的发展，树立组织良好的形象。只有这样，我们的民族、我们的社会、我们的国家才会兴旺发达。在当今社会，那些无视社会，没有社会责任感的组织注定是无立足之地的。

毫不夸张地说，一个社会中各种组织绩效的高低将决定一个国

家的兴衰。社会的组织化程度，更是社会现代化水平高低的指示器。

本书在写作时，注意体现了以下几个特点：第一，吸收了前人在组织行为学方面的诸多研究成果，采众家之长，兼收并蓄。第二，力求在学科体系上注重完整、循序渐进。第三，强调与突出了组织行为学以人性为中心。第四，特别吸收了组织行为学近年来的最新研究成果。第五，注重了组织行为学的应用性与实践性。第六，将自己在“群体凝聚力”、“人际交往”、“人性”等理论上的一些研究同全书融为一体。

本书的写作过程中，参阅、借鉴和引用了国内外学者的大量研究成果，由于篇幅所限，有的未能注出，在此说明并致以谢意。由于本人学识浅薄，材料有限，本书错误、疏漏之处在所难免，还望广大读者批评指正。

我的朋友雷刚、王大辉、金鑫、郭小兵、李有义、王丽等为本书的写作提供了大量资料，并共同参与写作提纲的讨论；我的学生邱华、张辉、杨大明、刘敏、刘强、蒋胜文、王莉、张成勇、丁志飞、韦文韬、刘书羽、陆振华、牟家林、方健等帮助我整理书稿、抄写、打印；责任编辑汪涪同志为此书的出版付出了大量的心血；在此，我都一一表示谢意！

作 者

2003年2月7日于蓉城静思斋

目 录

前 言	(1)
-----	-------

第一篇 绪 论

第一章 组织行为学概述	(3)
第一节 组织行为学的产生与发展	(3)
第二节 组织行为学的研究对象与任务	(14)
第三节 组织行为学的学科性质与理论体系	(18)
第四节 组织行为学的研究方法	(22)
第五节 研究组织行为学的意义	(27)
第二章 人性理论	(32)
第一节 人 性	(32)
第二节 组织行为学中的人性假设	(46)
第三节 以人为中心的管理	(58)

第二篇 个体行为与管理

第三章 个性心理特征与管理	(67)
---------------	--------

第一节	个性概述·····	(67)
第二节	气质的差异及其应用·····	(81)
第三节	性格的差异及其应用·····	(88)
第四节	能力的差异及其应用·····	(95)
第四章	个性倾向性与管理·····	(102)
第一节	态度与价值观的概述·····	(102)
第二节	态度与价值观的形成与改变·····	(108)
第三节	态度与价值观的应用·····	(117)
第五章	个体心理过程与管理·····	(122)
第一节	认知的差异及其应用·····	(122)
第二节	情感的差异及其应用·····	(135)
第三节	职业生涯设计与开发·····	(145)

第三篇 群体行为与管理

第六章	群体概述·····	(161)
第一节	群体的含义与特征·····	(161)
第二节	群体的类型、结构与功能·····	(165)
第三节	非正式群体·····	(174)
第七章	群体动力·····	(186)
第一节	社会助长作用与社会抑制作用·····	(186)
第二节	群体规范与压力·····	(191)
第三节	群体凝聚力·····	(197)

第四节 群体士气·····	(205)
第八章 信息沟通与群体决策·····	(212)
第一节 信息沟通·····	(212)
第二节 人际交往·····	(226)
第三节 群体决策·····	(241)
第九章 群体的人际关系·····	(259)
第一节 人际关系概述·····	(259)
第二节 人际关系的动力、类型与原则·····	(265)
第三节 竞争与合作及其应用·····	(270)
第四节 人际关系的测量·····	(279)

第四篇 激励理论与应用

第十章 激励概述·····	(295)
第一节 需 要·····	(295)
第二节 动 机·····	(305)
第三节 激 励·····	(317)
第四节 工作满意感·····	(325)
第十一章 激励理论·····	(338)
第一节 内容型激励理论·····	(339)
第二节 过程型激励理论·····	(350)
第三节 行为改造型激励理论·····	(364)
第四节 挫折理论·····	(370)

第五节	综合型激励理论·····	(381)
第十二章	激励理论的应用·····	(386)
第一节	奖励制度·····	(386)
第二节	激励机制的建立与应用·····	(393)
第三节	提高激励有效性的措施·····	(405)

第五篇 领导行为与管理

第十三章	领导概述·····	(417)
第一节	领导与领导权威·····	(417)
第二节	领导的职能·····	(425)
第三节	领导的有效性·····	(430)
第十四章	领导理论·····	(442)
第一节	领导素质理论·····	(443)
第二节	领导行为理论·····	(446)
第三节	领导权变理论·····	(451)

第六篇 组织行为与管理

第十五章	组织理论与组织结构·····	(469)
第一节	组织概述·····	(469)
第二节	组织理论·····	(473)
第三节	组织结构·····	(482)

第十六章	组织变革 ·····	(510)
第一节	组织变革概述·····	(510)
第二节	组织变革的模式与方法·····	(518)
第三节	组织变革的阻力与对策·····	(521)
第四节	组织变革的措施·····	(529)
第十七章	组织文化 ·····	(539)
第一节	组织文化概述·····	(539)
第二节	组织文化对管理的影响·····	(550)
第三节	组织文化的建设·····	(557)
第四节	企业形象设计·····	(575)
主要参考文献 ·····		(587)

第一篇 绪论

本篇主要讨论组织行为学的产生与发展，组织行为学的研究对象和任务，并明确组织行为学的学科性质与理论体系，以及组织行为学的研究方法。人性假设是组织行为学的管理哲学思想，我们将探讨组织行为学中的人性假设，以及为什么要建立以人为中心的管理。



第一章 组织行为学概述

组织行为学是研究各种组织中人的心理和行为规律性的一门科学。本章主要研究：组织行为学的产生与发展；组织行为学的研究对象和任务；组织行为学的学科性质与理论体系；组织行为学的研究方法和意义。

第一节 组织行为学的产生与发展

一、管理科学的发展与组织行为学的产生

从管理学的经典作家到行为科学的先驱者是一个连续性的过渡，从古典的管理著作中已经出现了关于人的管理论述，这部分工作以后发展成为行为科学，这便是组织行为学的由来。

西方管理理论在 19 世纪末到 20 世纪初开始受到社会的重视与承认，其后日益广泛地参与工业发展的大潮，成为促进生产发展的一支不可忽视的力量，它大致经历了古典管理、行为科学和现代管理三个阶段。

1. 第一阶段：古典管理理论

古典管理理论在美国表现为泰勒创建的科学管理理论；在法

国表现为法约尔创建的一般管理理论；在德国表现为韦伯创建的行政管理理论。此外，还有后来的美国人古利克、英国人厄威克等人。

(1) 泰勒的科学管理理论。泰勒在其代表作 1911 年出版的《科学管理原理》一书中，系统地阐述了他对机械、工作理念和科学管理的理论，处处反映出他对管理中“人”这一因素的重视。

泰勒在书中提出了“科学管理”的四项原则：第一，对人的劳动的每种要素规定一科学的方法，以此代替以往凭借经验的方法；第二，对工人进行科学的挑选，然后进行训练和教育以发展其技能，不能像过去那样由工人自己挑选工作、设法训练自己；第三，真心诚意地与工人合作，以确保全部工作都能按照已确立的科学原则进行；第四，在管理人员和工人之间均等地分配工作和承担责任。

科学管理的核心是要求管理人员和工人双方实行重大的精神变革。泰勒认为，科学管理是一种概念性的哲学，其精华不在于具体的制度和方法，而在于重大的精神变革。1912 年，他在美国众议院特别委员会所作的证词强调指出，科学管理是一种重大的精神变革。它要求工人方面进行彻底的精神变革，改变对工作、同伙及雇主的责任的观念。同时，也要求管理人员进行完全的精神变革，可使管理人员和工人双方把注意力从盈利的分配转移到增加盈利上来。当他们用友好合作和互相帮助来代替对抗和斗争时，他们就能够生产出比过去大得多的盈利，从而使工人的工资大大增加，企业主的利润也大大增加。

(2) 法约尔的一般管理理论。法约尔在泰勒理论的基础上，大大充实和明确了管理的概念。他认为，企业的经营有六项不同

的职能，管理只是其中之一项。这六项职能是：第一，技术职能，指生产、制造、加工；第二，商业职能，指购买、销售、交换；第三，财务职能，指资金的筹集和运用；第四，安全职能，指维护设备与保护职工安全；第五，会计职能，包括存货盘点，资产负债表的制作、核算、统计等；第六，管理职能，包括计划、组织、指挥、协调和控制等。

在企业的经营活动中，法约尔认为管理处于核心地位。法约尔十分重视管理原则的系统化。他努力探求确立企业良好的工作秩序的管理原则，并根据自己长期的管理经验，提炼出十四项原则。

(3) 韦伯的行政组织理论。韦伯对管理理论的贡献，主要是提出了理想的行政管理体系，主要反映在他的代表作《社会组织与经济组织理论》一书中。所谓理想的行政组织体系理论，是指通过职务或职位而不是通过个人或世袭地位来管理，他所讲的“理想的”并不是指合乎需要的，而是指现代社会最有效和合理的组织形式。

韦伯指出，任何组织都必须有某种形式的权威作为基础，才能实现目标。只有权威，才能变混乱为秩序。韦伯认为，存在三种纯粹形态的权威：理性—合法的权威、神授的权威、感召的权威。在这三种纯粹形态的权威中，神授权威是世袭得来而不是按能力挑选的，其管理单纯是为了保存过去的传统，神授权威的效率较差。感召的权威则过于带感情色彩，并且是非理性的，不是依据规章制度而建立，只有理性—合法的权威才宜于作为理想组织体系的基础，才是最符合理性原则、高效率的一种组织结构形式。

韦伯认为，理性的行政组织体系最符合理性原则，是达到目

标、提高劳动生产率的最有效的形式。在精确性、稳定性、纪律性和可靠性等方面都优于其他组织。所以，它适用于各种管理工作和各种大型组织，如教会、国家机构、军队和各种团体。韦伯对完善古典管理理论作出了重要的贡献。

2. 第二阶段：行为科学理论

西方管理思想发展的第二个阶段，一般指 20 世纪 20 年代开始的以人际关系方面的工作为开端的一个新时期。这一阶段的特点是管理思想中对人的因素给予新的认识。行为科学正式起始于第二次大战后的 1949 年，标志着行为科学学派在管理思想中的这一时期的高峰。

行为科学的发展史中一个里程碑式的研究，是 1924 年开始的在西方电气公司霍桑工厂的工作。该厂是美国电话电报公司的设备制造与供应部门，一个有 25000 名职工的大厂。

20 世纪 20 年代 ~ 30 年代间，美国国家研究委员会和美国西方电气公司合作进行了有关工作条件、社会因素与生产效率之间关系的试验。由于该项研究是在西方电气公司的霍桑工厂进行的，因此，后人称之为霍桑试验。该试验由美国哈佛大学教授乔治·梅奥领导。霍桑试验分为四个阶段：

(1) 工厂照明试验。此项试验旨在证明工作环境与生产率之间有无直接的关系。研究人员将接受试验的工人分为两组：一组采用固定照明，称为控制组；另一组采用变化的照明，称为试验组。研究人员原以为试验组的产量会由于照明的变化而发生变化。但结果是，两组的产量都大为增加，而且增加数量几乎相等。由此得出结论，照明度与生产率之间并无直接关系，工厂照明灯光只是影响员工产量的因素之一。两组产量都得到提高的原因，是因为被测试人员对测试发生了兴趣。

(2) 继电器装配试验。试验的目的是企图发现各种工作条件变动对生产率的影响。研究人员将装配继电器的 6 名女工从原来的集体中分离出来，成立单独小组，同时改变原来的工资支付办法，以小组为单位计酬；撤销工头监督；工作休息时间免费供应咖啡；缩短工作时间，实行每周 5 日工作制，等等。结果发现工人产量增加了。接着，又逐渐取消这些待遇，恢复原来的工作条件，但生产率并没有因此而下降，反而仍在上升。据此梅奥推测，由于督导方法的改变，使员工的态度改善，产量提高。

(3) 谈话研究。在上述试验的基础上，梅奥用两年多的时间对公司 2 万多名员工进行了调查。被访问者可以就自己感兴趣的问题，自由发表意见。研究者由此得出结论：任何一位员工的工作成绩都要受到周围环境的影响，即不仅仅取决于个人自身，还取决于群体成员。

(4) 观察试验。为搞清楚社会因素对激发工人积极性的影响，研究人员选择了一个由 14 名工人组成的生产小组进行观察试验。这个小组以集体产量计算工资，根据组内人员的情况，完全有可能超过他们原来的实际产量，可是，进行了 5 个月的统计，小组产量仍维持在一定水平上。经过观察，发现组内存在着一种默契：往往不到下班时间，大家已经歇手；当有人超过日产量时，别人就会暗示他停止工作或放慢工作进度；不向上司告密等。梅奥等人由此得出结论：实际生产中，存在着一种“非正式组织”并决定着每个人的工作效率。

梅奥等人通过上述试验得出的结论是：人们的生产效率不仅受到物理的、生理的因素的影响，而且还受到社会环境、社会心理因素的影响。相对于“科学管理”只重视物质条件，忽视社会环境、心理因素对工人生产效率影响的观点，这是一个很大的进