

武汉大学出版社



简明行为科学辞典

关培兰 宛希武 等主编

简明行为科学辞典

学术顾问 张厚安

主 编 关培兰 宛希武

刘三舫 吴载珍

编 写 (以姓氏笔划为序)

王培荣 刘三舫 刘爱国

关培兰 吴载珍 张厚安

~~张 婷 宛希武~~ 唐政湘

武 汉 大 学 出 版 社

责任编辑 陶佳珞

简明行为科学辞典

关培兰 宛希武 主编
刘三舫 吴载珍

※

武汉大学出版社出版发行

(武昌 珞珈山)

军事经济学院印刷厂印刷

787×1092毫米 1/32 15印张 404千字

1989年12月第1版 1989年12月第1次印刷

印数：1—5000

ISBN 7-307-00615-4/C·30

定价：6.80元

前 言

行为科学产生于科学管理高度发达之后，是四五十年来新兴的学科。

科学管理虽然给资本主义管理科学的发展带来生机，但是科学管理过分重视“机械”的效率观念，以致抹杀了人性的尊严，把工人的价值视同机器一样，不知人是有理想、有感情、有尊严的；科学管理过分重视组织的静态面，忽视了组织动态的一面，只研究组织的结构，人员的分工，订立完备的法令规章、工作标准，忽视研究人的行为；科学管理把组织当作“封闭型”的系统来研究，未能涉及组织的外在环境关系，实际上任何一个组织都不是孤立存在的，它与外在环境不仅有密切的关系，而且彼此相互影响，组织是一个开放系统；科学管理错误地把人性理解为是厌恶工作的，主张以严格监督制裁的方式来管理人，认为员工工作的动机纯粹是为了物质的报酬，主张以物质为条件来奖惩员工，认为这样即可控制人的工作行为，完全忽视了人的心理精神需要，等等。这些引起了工人的强烈不满，许多“效率专家”成了工人憎恨的对象，工人认为他们的研究只有公司获益，工人吃亏。

随着工人运动的进一步发展，劳资矛盾日趋尖锐。资产阶级为了平息工人们日益增长的不满情绪，不得不再度寻找新的理论和剥削方式，用更加巧妙的办法来缓和阶级矛盾。这个时

期,心理学、社会学等学科在理论上也有了较大的发展。在这种历史条件下,在霍桑试验的基础上,一个着重研究人的因素,旨在激发人的积极性的学派——行为科学的先驱——人际关系学说应运而生。

霍桑试验,或称霍桑研究,是于1924年至1932年间,哈佛大学梅奥等几位教授在美国芝加哥郊外的西部电气公司的霍桑工厂进行的。霍桑工厂具有较完善的娱乐设施,医疗制度和养老金制度等,但工人仍愤愤不平,生产成绩也不理想。为探求原因,一个包括多方面专家参加的研究小组,进行了四个阶段的实验研究。第一阶段,工场照明度实验,实验结果看不出照明度等物质条件与生产效率之间有什么线性的因果关系。第二阶段,继电器装配实验,实验结果,又重复了第一个阶段的情况。第三阶段,大规模的访问计划即士气调查,实验结果发现,企业造成和谐的社会环境,能调动员工的积极性,调查中还发现,一个员工的工作绩效受到小组中其它成员的影响。第四阶段,接线工作室研究,实验结果发现,正式组织中有一个非正式组织,它对内能控制成员的行为,对外有保护其成员的功能。梅奥对试验结果进行总结,于1933年出版了《工业文明中人的问题》一书,提出了人际关系学说。梅奥认为,影响组织生产效率的最重要因素,是在工作中发展起来的人际关系,而不只是待遇和工作条件。这就是所谓人际关系学说。人际关系学说提供了新的观念:(1)传统管理理论把人当作“经济人”对待,认为金钱是刺激积极性的唯一动力;人际关系学说把人当作“社会人”加以尊重,认为影响人积极性的,除了物质利益因素,还有社会的心理的因素,如交往、友谊、归属感和尊严等。(2)传统管理理论认为生产效率单纯地受工作方法和

工作条件等物质因素的制约，因而在管理上只注重工作的科学化、专业化等，即以“事”为中心；人际关系学说认为生产效率的好坏，不仅受劳动环境、工作方法的影响，而且取决于工人的工作情绪，即职工的“士气”、职工的态度。（3）传统管理理论只注意正式组织的作用，人际关系学说不仅重视正式组织对个体行为的影响，而且通过霍桑试验证实了“非正式组织”的存在，它对个体行为的影响有不可忽视的作用。

在进行霍桑试验并提出人际关系学说的前后，正值美国陷入30年代初期的经济危机。这时，企业正忙于应付危机，因而霍桑试验的结论未能引起多大的注意。到了30年代中期，美国国会被迫通过了《全国劳工关系法》，有很大影响的“产联”等大工会也相继成立，劳资关系起了某些变化。这以后，人际关系的影响随之扩大，一些大学设立了相应的课程。1947年又成立了美国全国性的“工业关系研究会”。正当人们积极开展人际关系的研究时，1949年在美国芝加哥召开的一次跨学科的讨论会上，第一次提出了行为科学的名称。1953年美国福特基金会召集哈佛、史坦福、密执安、北卡罗林纳等大学的科学家开会，正式把这门综合性的学科定名为“行为科学”。从这时起，行为科学取代了人际关系学说。行为科学所带来的划时代的变化，就是从以技术为中心的管理转变到以人为中心的管理，越来越重视人的作用。

行为科学在几十年的发展中，有一个很重要的特点，就是由理论研究逐渐转向实际应用研究。它在西方发达国家企业界的影响越来越大，行为科学的理论已逐渐渗透到西方企业的各种管理理论、管理制度和管理方法中，对其生产的发展起了很大的作用。美国出版的《国际社会科学全书》把行为科学说成

是“20世纪重要的智慧和文化的创造”，日本早稻田大学行为科学研究所所长名取顺一说：“现代是原子时代、自动化时代，而且可以说是行为科学时代。……它是把文化统一起来的顶点。”美国工业联合委员会曾做过一次调查，发现有90%的公司管理人员曾经读过有关行为科学的文章；80%的公司对行为科学感兴趣；75%以上的公司曾经派人参加过有关行为科学的训练班及课程。美国许多成功的大公司如惠普公司、汤普森公司、拉莫公司、伍尔德·里奇公司、明尼苏达采矿和制造公司、普罗克特——甘布尔公司、卡明斯发动机器公司、科宁玻璃公司、通用电气公司、美国电话电报公司、通用食品公司等都很重视行为科学的研究和应用。特别是惠普公司，它在1939年由两个工程师投资500美元起家，1983年销售额超过了50亿美元，它的管理方式就大量采用了职工参与、目标管理、取消考勤钟、实行弹性工时、消除等级形式等行为科学的方法。1982年美国畅销书《最佳企业的探讨》，总结了大量企业的经验，其中一条就是通过人取得生产效率。通篇体现了贯彻行为科学的精神。日本企业管理中日益重视人的因素，灌输“以和为贵”的思想，实行“终身雇佣制”鼓励职工参与管理，实行全员培训等。它们将行为科学与封建家长制巧妙地结合运用，达到职工为企业卖力、资本家赚钱的目的。

苏联从70年代起开始研究行为科学(他们叫管理心理学)。1971年国家科委国民经济管理研究所首先设立了管理社会学和管理心理学教研室。1974年内务部科学院成立了管理心理学教研室和实验室。1976年奥尔忠尼启则管理研究所成立了管理社会学和管理心理学教研室。1970年出版了内务部科学院研究员季托夫著的《管理心理学》教科书。行为科学在保加利亚、匈牙利

利等东欧国家也很受重视。以上情况表明，行为科学这门年轻而应用性很强的学科日益受到世界许多国家的欢迎和重视。这为完善学科体系、使之迅速发展与成熟创造了条件。

比较有影响的行为科学著作有罗密斯的《组织行为学》，佛隆的《工作与激发》，赫西和布兰查德的《变革的管理》，赫西的《管理行为学》，麦格雷戈的《企业中人的因素》，杜拉克的《有效的管理者》等等。行为科学的研究内容比较广泛，它的基本理论主要有以下几个方面：

一、激发动机理论。包括人类需要层次理论、X理论—Y理论、期望理论和不成熟——成熟理论等等。心理学家马斯洛在他的著作《调动人的积极性的理论》中首先提出人类需要层次理论，他把人类各种需要按照重要性和发生的先后秩序分为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要等五个层次。他认为，生理、安全方面的低级需要，是从外部使人得到满足，它的需要是有限的。而社交、尊重和自我实现的高级需要，则是从内部使人得到满足，因而它的满足是无限的。人们一般按照这个层次来追求各项需要的满足，以此可以解释人们的行为动机，从而有效地预测行为、控制行为、引导行为。美国麦格雷戈在1957年的一次演讲中，对人类本性问题上提出了X理论—Y理论。后来，他在《企业中人的因素》一书中进一步阐述。他把传统的管理观点称为“X理论”，认为它是对工人的管束和强制为主。而那种以诱导的办法，鼓励职工去发挥主动性和积极性的管理观点是“Y理论”。“Y理论”能使管理者掌握主动权。期望理论也叫期望机率模式理论，是心理学家佛隆在1964年出版的《工作与激发》一书中首先提出的。他认为，激发力量等于目标价值乘以期望概率，目标价值

是指达到目标对于满足个人需要的价值，期望概率是根据经验判断一定行为能够导致某种满足需要的结果的概率。激发对象对目标的价值看得越大，估计能实现的概率越高，激发的力量就越大。不成熟——成熟理论是由美国耶鲁大学教授阿吉里斯在《个性和组织》等著作中提出的。这种理论认为，在人的个性发展方面，就象婴儿成长为成人一样，也有一个从不成熟到成熟的发展过程。不成熟的人依赖性大，而成熟的人独立性比较大；不成熟的人责任感较弱，而成熟的人责任感较强。从不成熟到成熟的过程，是从被动到主动，从依赖到独立，从缺乏自觉到自觉和自制的过程，大多数组织的领导都把职工看成是不成熟的人，这种看法是激发动机的最大障碍。良好的管理者应扩大职工的工作范围，采用参与式的、以职工为中心的领导方式，加强职工的责任感，更多地依靠职工的自我指挥和自我控制，消除激发动机的障碍。此外，美国西部保留地大学心理学系主任赫茨伯格提出的“激励因素——保健因素理论”也是很有影响的激发动机理论。

二、人际关系理论。行为科学重视群体中人际关系的研究。原籍德国、后移居美国的心理学家勒温提出了“团体动力学理论”。这种理论主要论述了作为非正式组织的团体的要素、目标、内聚力规范、结构、领导方式、参与者、行为分类、规模、对变动的反应等，认为物理学中有电场、磁场，团体行为中也存在“场”，一个人的行为是个体与环境中各种有关力量相互作用的结果，群体的行为不等于群体中各个成员个人行为的简单相加。美国社会心理学家莫雷诺提出的群体成员关系分析，贝尔斯提出的相互影响分析，美国心理学家威廉姆·休茨提出的基本人际关系倾向分析等，都是这方面有影响

的理论。美国学者布雷福德还提出了“敏感性训练理论”。这种理论认为，通过受训者在团体学习中的相互影响，可以提高受训者对自己的感情和情绪、自己在组织中扮演的角色、自己同别人的相互关系的敏感性，以改变个人和团体的行为，不断提高工作时效。

三、领导行为理论。西方一般认为，领导是指引和影响个人或组织，在一定条件下实现目标的行动过程。美国心理学家教授布莱克和莫顿提出了“管理方格理论”，他们在《新管理方格》等著作中认为，管理方格图以对生产的关心为横轴，对职工的关心为纵轴，每根轴线分为9小格，共可分为81个小方格，代表重视生产或重视职工的各种不同的结合的领导方式。那种把对生产的高度关心同对职工的高度关心结合起来的领导方式能获得最高效率。美国的坦南鲍姆和施密特的“领导方式连续统一体理论”认为，在企业的领导方式中，从专权式的，以上司为中心的领导方式到极为民主的，以职工为中心的领导方式之间，存在着各种各样的领导方式，它们是一个连续的统一体，领导人应该因地制宜，因人制宜，因时制宜，适当选择。美国的斯托格第和沙特尔的“双因素模式理论”认为，领导行为应包括以工作为中心的主动结构和以人际关系为中心的体谅这两种因素，高明的领导寻求这两种因素的巧妙结合。美国利克特的“有效管理理论”认为，在管理方面存在三个变数，即领导策略、领导技巧、管理决策、组织机构等方面的原因变数，反映组织内部状况的干涉变数和组织成就方面的结果变数。有效的管理者应从改进原因变数做起，渐次到改善干涉变数和结果变数。尽管现在有各种各样的领导行为理论，但归纳起来大致是三种类型：一是品质理论，就是以领导人的个人

性格品质着眼来分析领导行为；二是个人行为理论，就是从领导者的行为来加以考察；三是情景或权变理论，就是把领导行为看作一种动态过程，认为领导的有效行为应随着被领导的特点和环境的不同而变化。

四、“策略理论”。这是近年美国的行为科学新理论。这一理论主要研究事态的原因解释及其对学生的影响。它认为，如果把失败的原因仅仅解释为能力不足，会对学生产生消极的影响，结果学生作出的努力会更少，其成绩和表现会更差，自我评价会更低，对自己的要求也会降低，并会为自己的无能感到羞耻，以致背上沉重的包袱。如果把失败的原因解释为努力不够，效果略为积极，但在有些文化阶层中仍会导致负罪感。近年来，研究者发现一种更好的解释，即“策略不当”，它的效果更为积极，可以促使学生自尊自励，积极寻找更多更好的方法和策略，提高对未来的期望，增强走向未来的信心。实践证明，用“策略不当”来解释学生失败的原因，他们以后的成绩都有不同程度的提高。

五、动态平衡理论。这个理论是美国管理学家巴纳德在1938年出版的著作《论主管人员的功能》一书中提出的。这个理论主要包括以下内容：1.互动体系论：他认为组织不是单纯以人为内容，而是人群之间互动的关系所组成的系统，这个系统通过共同的目标、贡献精神、相互沟通的能力等因素结合而成。2.非正式组织：他认为正式组织是有意识的协调行动的体系，有固定的结构、层级；非正式组织是无意识的、不定型的，是自然因素将人们结合在一起的组织。巴氏认为，非正式组织和正式组织有密切的关系，有正式组织才有非正式组织，非正式组织又赋予正式组织活力。3.贡献与满足的平衡：巴氏认

为，人们对组织的贡献精神，主要依赖于组织对他们的满足。所以，组织的生存和发展。取决于贡献和满足的平衡。组织成员的贡献主要是提供工作。组织通过物质、名誉、工作条件、成就感等给组织成员的满足。他还认为，组织满足组织成员的物质报酬，只能对少数人产生效果，对多数人来说，给以非物质条件的诱导还更有效些。4.权威的接受理论：一般认为，上级对下级发出的命令即具有权威性。但巴氏认为，权威不在发命令者，而在被命令者，即决定于被命令者的接受程度。接受程度又决定于受命令者对命令的理解，命令是否反映组织目标，命令是否体现受命令者的利益，受命令者能否有能力执行。5.责任道德理论：巴氏认为，责任不是由单个因素所决定的，而是由道德的、法律的、技术的、职业的及组织的等各种因素共同决定的。这些因素对责任的影响程度不同，而且，主要不在于外在的制裁，而在于使人产生内在的义务感，即人们违背义务时的内心负罪感。

六、决策理论。这个理论是美国管理学家西蒙在他1947年出版的著作《行政行为》一书中阐述的。他认为传统的管理只注重“执行”，不注意行动之前的决策，由于忽略决策，造成了许多难以解决的问题。他认为，组织目标的达成尽管是决策者和执行者共同配合的结果，但是，决策者的决策是否合理，对组织目标的达成影响更大。他认为，传统组织理论只限于说明组织的构造、责权分配或指挥系统等，对权力的使用程度、信息沟通系统、协调过程等阐述不明确，因此影响到决策的效率。只有提高组织中每个人的决策意识，才能提高决策有效性。他认为，决策的形成需经过情报收集、设计估量、决策实施三项活动。

七、组织理论。行为科学关于组织的理论，其代表人物有梅奥、史考特、马斯洛、西蒙、麦格雷戈、本尼斯等。他们的组织理论要点是：组织是一个心理社会系统；组织是一个平衡系统；组织是一个提供合理决定的机构；组织是一个影响力的系统；组织具有非正式的一面；组织是一个沟通系统；组织是一个人格整合系统；组织是一个人机配合系统。

20世纪中期以来，整个社会文化环境发生了巨大的变化，由于人们文化教育水平的提高，人们对社会交往的需求更为迫切，对工作伙伴和工作组织的依赖性更大。所以，组织对员工的鼓励方法，不能象过去那样只能用经济手段来满足员工的愿望，管理就要从人的心理行为上来着手。显然，行为科学的产生，并不是某一个人的发明，是社会化大生产和管理科学发展的必然产物。它的出现，对整个社会科学的研究发生了巨大的影响，具体表现如下：1.行为科学的研究面对现实，以事实为根据，运用科学方法研究人的行为，不囿于一偏之见，视野广，眼界高，易于有新的发现。2.行为科学的研究对象和内容是人的行为特点和规律，强调了“以人中心”的管理思想，着眼于激发人的积极性。因为人的各种行为都是活生生的表现，所以行为科学的研究也显得生动活泼，一扫社会科学研究的单调、呆板之弊。3.行为科学重视管理的分权制，强调员工的参与管理，反对控制管理。4.行为科学是吸收其它学科关于人的行为研究的理论，在实际应用的基础上，发展而成的独立的学科。它和心理学、社会学、人类学不同，是“科际的整合”，是社会科学中能够共同使用的“通用原则”。行为科学理论的应用具有广泛性和实效性。

但是，行为科学还是一个没有完全成熟的科学领域，它过

分偏重组织中人员行为的研究，否定了组织结构及法令规章的重要性；行为科学家一味追求“客观性”，极力避免“价值判断”，把社会科学的研究等同于自然科学；行为科学只偏重于组织内在环境对人们行为的影响，对变化着的外在环境因素重视不够；行为科学重视事实真相资料的搜集，但只限于支离破碎的资料而缺乏对资料的分析及进而推求科学结论。总之，行为科学是整个学术界的一种革命，使得社会科学的研究有了新的方向，但它又是发展中的科学，还存在着不少缺陷。美国学者伊斯顿1964年在他的著作《政治学的革命》中倡导的“超行为科学”研究，会促使行为科学改进、修正完善。

行为科学传入我国开始于70年代末。我国对行为科学的研究大致经历了三个阶段：第一阶段1978年到1984年上半年，引进、传播阶段；第二阶段，1985年1月到1986年11月，组织发展阶段；第三阶段，1986年到现在，研究应用阶段，但目前尚未形成统一的完整的具有中国特色的行为科学学派。著名科学家钱学森认为，马克思主义行为科学体系有三个层次和一个桥梁。三个层次是由管理技术、人才系统工程、思想政治社会工程、法制系统工程和法治系统工程组成的工程技术层；由社会心理学、人才学、德育学、立法学等组成的技术科学层；由伦理学、法制史学、法理学和法律思想史组成的基础科学层。社会论是研究个人心理、个人意识、个人思想与社会发展的矛盾运动的，是行为科学到马克思主义哲学的桥梁。中国工业经济学会行为科学学组认为，行为科学还应包括人的行为测量，如抽样理论、调查方法、问卷设计、量表技术、行为研究数据的编码与多元统计分析程序、评价指标系统的建立、电子计算机的行为科学与社会科学专用软件包的研制等。建立具有中国特

色的行为科学，如何以科学的态度对待西方行为科学理论；如何处理好与思想政治工作的关系；如何更有效地使用激励因素等问题，都有待于在实践中得到解决。

行为科学对企业管理、公共行政、司法、军队、医学、教育、国际事务等方面正产生越来越大的影响，全国的理论工作者和实际工作者，对这门学科的兴趣与日俱增。1985年1月，中国行为科学学会在北京成立。近年来出版的有关行为科学的专著和发表的论文非常丰富，但是，作为工具书的行为科学辞典在国内尚属空白。为了帮助广大读者更好地学习、研究、应用行为科学，我们组织行为科学理论研究人员和实际工作者编撰了这部《简明行为科学辞典》。

《简明行为科学辞典》是一种系统介绍行为科学知识的工具书。它收集了行为科学的基本理论、行为学派、个体心理行为、动机、激励行为、公共关系行为、群体行为、信息、决策行为和组织、领导行为，以及与行为科学紧密相关的学科的名词术语、概念约1000条，比较系统地介绍了行为科学的理论、学派观点和研究的最新成果。

《简明行为科学辞典》依据行为科学的基本内容和体系分类编撰，故可做系统学习行为科学专业知识的参考书。它收集了与研究人类行为紧密相关的学科的知识、理论和方法的条目，使得有机会阅读此书的读者，对其它学科也有所了解。它介绍了大量现代管理方法，又为各类管理人员提供了现实的工作便利。它既介绍了国外有关理论，又结合我国国情，为建立中国特色的行为科学做了尝试。它具有科学性、知识性、稳定性和应用性，是各级管理、政工、组织人事干部，社会科学研究人员和一切行为科学的理论研究和实际工作者案头必备的工

具书。

本辞典参考和借鉴了行为科学、现代管理科学、心理学、社会学、伦理学等学科的有关专著和部分相关学科的资料及报刊文章。在此，谨向国内外有关专家和同仁致以诚挚的谢意。

编撰《简明行为科学辞典》在我国是首次尝试。目前，从国内外情况看，行为科学无论是其理论框架，还是某些理论与方法，都处于变化、发展、完善的过程之中。加之时间仓促资料不足、水平有限，因而舛错纰缪在所难免。深切盼望专家、学者和广大读者不吝指教，提出宝贵意见。

在编写这本辞典的过程中，承蒙张厚安教授和他的研究生给予指导和查证，以及武汉大学出版社的大力支持。谨此致谢。

关培兰 宛希武

1988年8月

总 目 录

前 言	1—13
分类目录	1—22
辞典正文	1—438