



高等学校经济与管理专业系列教材

组织行为学

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

主 编 孙丽君



高等学校经济与管理专业系列教材

组织行为学

ZUZHIXINGWEIXUE

主 编 孙丽君

副主编 姚若松 孟 丁



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 孙丽君主编. —北京: 高等教育出版社, 2010. 2

ISBN 978-7-04-028797-4

I. ①组… II. ①孙… III. ①组织行为学—高等学校—教材 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 024103 号

特约策划 广东圣贤智出版顾问有限公司

责任编辑 刘自挥 特约编辑 孙汉杰 封面设计 吴昊 责任印制 蔡敏燕

出版发行	高等教育出版社	购书热线	021-56967287
社 址	北京市西城区德外大街 4 号		010-58581118
邮政编码	100120	免费咨询	400-810-0598
总 机	010-58581000	网 址	http://www.hep.edu.cn
传 真	021-56965341		http://www.hep.com.cn
			http://www.hepsh.com
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
排 版	南京理工出版信息技术有限公司		http://www.landaco.com.cn
印 刷	江苏南洋印务集团	畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787×960 1/16	版 次	2010 年 2 月第 1 版
印 张	19.75	印 次	2010 年 2 月第 1 次
字 数	380 000	定 价	28.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 28797-00

前 言

随着经济的发展,在中国越来越多的人从事组织管理工作,而不论管理者所属组织的规模大小、地处何方,管理活动都是管理者同别人一起或通过别人使组织目标有效实现的过程。为使管理富有成效,管理者必须能够理解组织成员,具备解释、预测、控制其行为的能力,组织行为学能够为此提供有效工具。组织行为学成为管理人员应该修读的重要科目,在高等学校的管理学类专业培养计划中被列为必修课程。

组织行为学是研究人们在组织中工作行为规律的科学。本书系统介绍了组织中作为个人的人、作为群体中的人以及作为整个组织中的人的行为特征与影响等理论内容。全书共有15章,第1章是本书的导论,阐明了组织中的人及其行为的基本概念、管理模式、人性假设、组织行为学的发展与研究方法;第2—6章分别介绍了个体知觉、人格、能力、态度、价值观、激励、压力与个体组织行为表现的关系;第7—11章的内容涉及群体基础、群体内人际关系,分析了群体绩效影响因素、群体过程、沟通、领导、冲突与政治对组织行为的作用;第12—15章则从整个组织的层面上,介绍了组织管理原则、组织结构设计、组织决策和组织文化对组织行为和组织绩效的影响。

本书的整体框架结构由孙丽君博士提出初步设计方案,经与姚若松博士、孟丁博士研究生共同讨论后而定。各章写作分工如下:孙丽君完成第1、7—11章,姚若松完成第2—6章,孟丁完成第12、13章,徐建蓉博士研究生完成第14章,彭咏虹老师完成第15章。孙丽君、彭咏虹、姚若松对全书作了审校与修改工作。

本书作者均为从事多年组织行为课程教学与研究的高等学校教师,深知教材的可读性、本土化对中国学生学习组织行为学之重要意义,故而在编写的过程中力求突出这两个特点。“可读性”主要体现在作者陈述组织行为学理论内容、表述基本概念时,借鉴了国内外成功教材的编写经验,在文中穿插了一些研究材料和管理实践事例来诠释理论观点与概念内涵,使读者感到组织行为学有趣且实用;“本土化”主要体现在作者将部分以中国组织为对象的组织行为学研究成果编入了相关

章节,并在章首引例、章后练习中采用中国组织管理案例。

本书是在广纳已有国内外同类教材相关研究成果的基础上编写而成,尽管作者在文中以引注或主要参考书目的方式表达了自己的尊重,但仍有一些曾参考的书籍和资料没有列举出来,在此,我们特别表示诚挚的谢意。同时,我们感谢广州大学、广东外语外贸大学的领导与同仁,特别是王朋教授、漆国生院长、陈梅凤老师对本书写作提供的帮助和支持。

编者

2010年1月

目 录

第1章 组织行为学导论	1
学习目标.....	1
引导案例 小王的组织行为可能怎样变化.....	2
第一节 组织中的人及其行为.....	2
第二节 人性假设与管理.....	8
第三节 组织行为学缘起及演变脉络	11
第四节 组织行为学的研究内容与研究方法	14
复习思考题	18
案例分析 问题的症结在哪里?	18
第2章 知觉、归因、学习与印象管理	21
学习目标	21
引导案例 冷科长和牛先生	22
第一节 知觉与归因	22
第二节 学习	30
第三节 印象管理	36
复习思考题	38
案例分析 印象管理光荣榜	38
第3章 能力与人格	41
学习目标	41
引导案例 家具厂的第一任总经理	42
第一节 能力	43
第二节 人格	45
第三节 人格理论在组织中的应用	49
复习思考题	54
案例分析 家具厂的第二任总经理	55
第4章 态度、价值观与工作满意度	57
学习目标	57
引导案例 上海施乐通过员工满意度调查提高员工积极性	58
第一节 态度与价值观	59
第二节 工作满意度	68

第三节 组织承诺	75
复习思考题	77
案例分析 联想组织文化建设	78
第5章 工作动机与激励	80
学习目标	80
引导案例 格兰仕的激励体系	81
第一节 需要与工作动机	82
第二节 激励理论	85
第三节 激励理论的应用	98
复习思考题	103
案例分析 集结,以生命的名义:无数志愿者奔赴灾区	103
第6章 工作压力管理	106
学习目标	106
引导案例 高压老板下的快乐生存	107
第一节 压力	108
第二节 压力源	113
第三节 压力管理	118
复习思考题	122
案例分析 年轻女白领:业余练摊赚快乐 释放工作压力	123
第7章 群体基础和工作团队	125
学习目标	125
引导案例 受偏爱的新人们为何集体辞职	126
第一节 群体基础	126
第二节 群体行为	131
第三节 团队管理	134
第四节 群体内的人际关系	139
复习思考题	145
案例分析 第五冶金设计院	145
第8章 沟通	148
学习目标	148
引导案例 为什么不同部门执行同一管理措施的效果大相径庭	149
第一节 沟通的本质	149
第二节 沟通方式与相互作用分析	154
第三节 组织中的非正式沟通	163
复习思考题	165

案例分析 千里马公司下发了有关沟通文件·····	166
第9章 群体过程 ·····	167
学习目标·····	167
引导案例 由违犯到服从·····	168
第一节 自我概念与去个体化·····	168
第二节 成为群体成员·····	171
第三节 群体影响·····	176
第四节 从众·····	180
复习思考题·····	185
案例分析 王厂长得到了大多数人的支持·····	186
第10章 领导与影响力 ·····	188
学习目标·····	188
引导案例 谁造成了员工的消极被动·····	189
第一节 领导概述·····	189
第二节 领导行为理论·····	193
第三节 领导权变理论·····	197
复习思考题·····	207
案例分析 怎样的领导才有效·····	207
第11章 冲突与政治 ·····	209
学习目标·····	209
引导案例 不想干就走·····	210
第一节 冲突·····	211
第二节 政治行为·····	218
复习思考题·····	224
案例分析 把员工“管到怕”吗·····	224
第12章 组织结构与设计 ·····	226
学习目标·····	226
引导案例 变身矩阵结构 青啤总部集权·····	227
第一节 组织的结构的类型·····	228
第二节 组织设计的内容及影响因素·····	237
复习思考题·····	245
案例分析 宝瓶座广告代理公司·····	245
第13章 组织变革与发展 ·····	248
学习目标·····	248
引导案例 旭日升的变革·····	249

第一节 组织变革概述·····	250
第二节 组织变革模型与理论·····	254
第三节 组织变革的阻力与对策·····	256
第四节 组织发展·····	261
复习思考题·····	264
案例分析 实达组织变革失败的思考·····	264
第 14 章 组织决策 ·····	267
学习目标·····	267
引导案例 贾厂长初衷不改·····	268
第一节 决策基础·····	269
第二节 两类组织决策·····	273
第三节 群体决策的方法·····	281
复习思考题·····	283
案例分析 步鑫生的失败·····	284
第 15 章 组织文化 ·····	287
学习目标·····	287
引导案例 为什么奖金靠自己要? ·····	288
第一节 组织文化的类型、功能与管理 ·····	288
第二节 组织文化对组织行为的影响·····	295
复习思考题·····	299
案例分析 广州本田精心设计的“矛盾”·····	300
主要参考文献 ·····	303
教师教学资源索取单	

第1章

组织行为学导论

【学习目标】

1. 领会组织观念的转变；
2. 理解组织、行为、组织行为的概念和特点；
3. 了解组织行为学是一门怎样的学科；
4. 掌握组织行为学的分析模型；
5. 理解为什么管理者要重视和学习组织行为学；
6. 知晓组织行为的研究方法。

引导
案例

小王的组织行为可能怎样变化

小王大学毕业后进入了一家小有名气的外资企业,他对这份工作很满意。虽然他所在的工程部的工作有点累,但人际关系和谐、气氛轻松。因为公司实行“保密工资制”,他并不知道别人的收入有多少,只是感觉自己薪水还不错:底薪3 000元,还会有一些奖金。所以他工作得非常舒心。

小王一门心思都扑在工作上,工作中投入了忘我的热情和精力,并且还经常为一些分外的工作主动加班加点,有时甚至还把工作带回家,成绩斐然。比如说,上次的一个设备安装项目,小王只用计划天数的1/3就完工了,为公司节约了大笔的开支。项目负责人专门写了一份报告表扬小王,同事们都很佩服他,主管也不止一次地对他说:“好好干!我是不会亏待你的!”

同年进入公司的小李却开心不起来,因为他的业绩不太好。这天午饭时两人在餐厅聊了起来。小李唉声叹气地说:“小王,你真不错!不像我,每天只做些文件收发等工作,干来干去还是3 900元。加薪水是没指望了,真是倒霉!”

猛然间,小王这才知道,原来小李的底薪比自己高900元!他对小李没意见,可他想不通,即使不考虑业绩,小李的学历、工作复杂性也都不比他强。公司怎么会这样做呢?

讨论题:

自参加工作以来,小王在公司的工作表现如何?与小李谈话之后小王会有什么心理感受?他的组织行为可能怎样变化?作为小王的主管应该如何引导?

第一节 组织中的人及其行为

一、组织观念的转变

(一) 管理之本由“物”转为“人”

自20世纪末以来,人类开始进入以知识的创新、发展和应用为主导的新经济时代,在这种环境下,组织的生存基础发生了重大变化。一个组织所做工作的80%,它的竞争对手也同样能做到,因为要完成工作,总需要获取信息、知识、原材料和技术,而这些资源对各方面都是开放的。因此,组织的成功与失败,就取决于它工作中的另外20%,而这另外20%完全是人的因素。人力优势和独特性成为衡量企业整体竞争力的标志。由此,组织的管理方式发生了根本变化:由以实物管理为核心的生产管理转变为以知识管理为核心的人本管理。

(二) 劳动力由“资源”转为“资本”

1906年美国经济学家欧文·费雪(Irving Fisher)在《资本的性质与收入》一文中首次提出人力资本(Human Capital)概念,1979年度诺贝尔经济学奖得主西奥多·W.舒尔茨(Theodore W. Schultz)在1960年美国经济学年会上的演说中系统阐述了人力资本理论。人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚,将资本划分为人力资本和物质资本。该理论认为,物质资本是指体现在物质产品上的资本,包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等;而人力资本则是体现在人身上的资本,表现为蕴含于人身中的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。按照这种观点,人类在经济活动过程中,一方面不间断地把大量的资源投入生产,制造各种适合市场需求的商品;另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等,以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同,提倡将人力视为一种内含于人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

人力资本理论认为组织的人力资源可以进一步分解为具有不同技术知识程度的人力资源。有着高技术知识程度的人力作为“活资本”的人力资本,具有创新性、创造性,具有有效配置资源、调整企业发展战略等市场应变能力,比物质、货币等硬资本有着更大的增值潜力,具有更大的增值空间。在预计未来20年劳动力增长率还将继续下降的情况下,人力资本增长必将成为劳动力贡献于经济增长的主要方式。所以,管理者不应当把人力资源的教育与培训仅仅视为一种消费,而应视同作为一种投资,这种投资能够将人力资源转化为人力资本,提升组织的成长力。

(三) 对人的需求由“部分”转为“完整”

不同时代组织的管理者对人的需求是不一样的。美国福特汽车公司的创始人亨利·福特(Henry Ford)曾指出:“我只需要你一只手,你却给我一个人。”反映出20世纪上半叶的大机器生产时代,管理者只关心生产,不考虑员工的感受和生活,把员工当成机器来支配和使用的管理理念,强调对员工的“部分”需求。

现代的知识经济时代,组织与员工的关系发生了深刻变化。一方面,发展的社会要求组织给员工个人以尊严,要尊重人、关心人、爱护人,除了要取得盈利,还应关心员工生活的改善;除了用人,还应该关心员工个人的发展。研究发现,在帮助员工平衡工作、生活上肯花钱的公司,往往是结果(产出)更好的公司。因为,工作、生活平衡带给员工的是更高的工作激情、更清醒机敏的大脑、更专注的思绪、更高的忠诚度,带给公司的则是更低的离职率和更丰富、更高品质的产出。所以,越来越多的组织在制定政策时会为员工考虑。比如广东万里马公司从小处着手,不仅为员工免费提供午餐、晚餐和住宿,还利用生日、节日等特殊日子关心员工,如为员工过生日赠送礼品、传统节日“封红包”、老板与全体员工共进年夜饭等,以体现公司对员工的关怀。广州市中之豪一直以“为更多有理想、有志向、有能力、愿意与

公司共同成长的人提供创业与发展的机会和舞台”为策略,以共同创造、共同分享、共存共荣为基本价值准则,推崇并贯彻“China House my house, China House your house”(中之豪,我的家,也是你的家)的公司文化理念,来实现公司的经营宗旨;承担企业的责任,营造健康和谐的公司环境,使内部成员过上富裕、健康、快乐、充实的生活。公司承诺:对员工从生负责到死。海尔以创新为核心,在管理中推行 TVM(Total Value Management,全员增值管理),以让每个人通过创新实现增值,享受成功创新带来的成就感。

可见,现代组织的观念已转变为:“我需要一个完整的人,而不仅仅是你的手”。把员工当成完整的人,而非机器的辅助部分,已是大势所趋。

二、人的行为

(一) 行为的产生

在日常生活中“行为”一词几乎随处可见,我们每个人都是行为者,每天都会有所行为。但是,人的行为是一种很复杂的现象,人的行为如何产生、其本质是什么,不同的学派有不同的解释,提出了不同的模式。以下是几种具有代表性的行为模式。

1. 行为主义的行为模式

从行为主义心理学派的理论来看,行为是一系列的刺激(Stimulus)与反应(Response)过程,用符号表示即为 S-R。如早期的经典行为主义代表人物美国心理学家约翰·华生(John B. Watson)强调通过刺激与反应之间关系的研究来探讨人和动物行为的规律,因为一切复杂的行为都取决于外界环境的刺激。华生曾经说,给他十几个婴儿,让他在可以完全控制的环境里去培养,他就能使任何婴儿变成任何一种人物。S-R 模式的行为理论在 20 世纪上半叶占主导地位,主要包括美国心理学家爱德华·桑代克(Edward L. Thorndike)的联结理论、俄国生理学家伊凡·巴普洛夫(Ivan Pavlov)的经典条件反射理论、华生的经典行为主义和美国心理学家伯尔赫斯·弗雷德里克·斯金纳(B. F. Skinner)的操作条件反射理论。这种行为理论的共同特征是认为刺激与反应之间的联结是直接的、无中介的。

2. 新行为主义的行为模式

新行为主义和认知心理学家逐步认识到,只研究刺激与反应这些客观的东西会造成忽视中介心理过程的弊端和动物化研究倾向,因而强调行为过程人的内在心理因素,特别是人的认知结构、信息加工过程等的作用,认为刺激通过人的内在心理或认知过程而做出反应,为此,将行为的基本模式改为 S-O-R。S-O-R 模式的行为理论主要包括美国心理学家爱德华·托尔曼(Edward C. Tolman)及杰罗姆·布鲁纳(Jerome S. Bruner)的行为理论。这种行为理论的共同特征是认为刺激与反应之间存在着中介心理过程,看到了行为者的能动性。

3. 勒温的行为模式

德国心理学家科特·勒温(Kurt Lewin)认为,行为是人及环境相互作用的结果,或者说,行为是人以及环境的函数。用函数式表示为:

$$B = f(P, E)$$

公式中, B 代表行为(Behavior), P 代表人的个性(Personality), E 代表环境(Environment), f 代表函数。这个模式说明人的行为是人的内在因素和外在环境相互作用的结果。人在同一环境中,行为所以不同,是由于人的个性、脾气和品行存在差异;但在个性、脾气和品行相同的情况下,由于环境的不同,行为也会不同。因此,研究行为规律的关键是要研究和掌握变量 P 和变量 E 之间的关系。

(二) 行为的特点

人的行为有其自身特点,一般来说有以下几个方面:

(1) 因果性。人的行为都有原因,其因果关系表现为,在特定的范围内,任何行为都是一系列原因引起的,并且也必然导致一定的结果。研究人的行为,要了解行为的原因,也要了解行为的结果。

(2) 主动性。人的行为都是有意识的主动行为,都必定具有个人的主观动机、意图和打算。行为的主动性也是人类行为与动物行为的根本区别所在。

(3) 目的性。人的具体行为都是有目的的,目的决定了行为的方向。在动机的驱使下,行为必定朝着一定的目标和方向进行。目的有正向目的和负向目的两种,正向目的产生趋向行为,即个体所希望的,是所欲性的行为;负向目的产生避向行为,是个体所厌恶的,是逃避性的行为。

(4) 持久性。行为的持久性一方面是说人的行为是每时每刻都在进行的,只要生命存在,行为就必定持续下去;另一方面则表现为不同层次的行为,都有其不同程度的稳定性和持久性。行为的持久性,是我们了解一个人的重要依据。

(5) 可变性。人的行为是由一系列的需要、动机和目标所决定和制约的,所以当促使行为的原因发生变化之后,行为本身也会发生变化,这就是行为的可变性。

三、组织与组织行为

组织是由人组成,又由人来管理,组织的有效运作离不开对组织行为及其规律的研究。

(一) 组织

1. 组织的含义

在古汉语中,组织的原意是将丝、麻等织成布帛,亦即组合编织的意思。随着人类历史的发展、社会的进步、认识的深化,组织的概念逐步从物的组织向人的组织、从静态的组织向动态的组织、从封闭的组织向开放的组织过渡。因此,组织的

含义也就有了林林总总的不同表述。

例如,有人认为“组织是追求一定目标的社会实体——组织的存在是为了实现一定的目标,而组织成员的行为是对这些目标理性的追求”;也有人说,“组织是一个开放系统——是依托环境而求生存的‘输入—产出’转换系统”;依照强调组织内部制度建立的观点,“组织是契约的集合体,它由许多成文或不成文的契约构成,组织成员根据契约的规定进行工作,获得相应的报酬”;而强调组织内权力平衡的论点则认为,“组织是各种权力的集合体——它是由各种权力集团组合而成的,各集团为满足自身的利益和要求,力图控制或影响组织对各种资源的分配”,如此等等。

总之,从广义上说,组织是指由若干要素按照一定方式相互联系起来的系统;从狭义上说,组织就是指人们为了实现一定的目标,运用知识和技巧相互协作结合而成的、具有一定边界的集体或团体。

2. 组织的特点

(1) 组织是人组成的集合。组织是由人构成的,正是人群形成了组织,没有人群便没有组织。

(2) 任何组织都有其使命和目标。企业是为了生产产品、提供服务满足顾客需要,教育机构是为了培养人才,医院的存在是为病人提供健康服务,等等。组织的使命和目标说明了组织存在的理由。

(3) 组织通过专业分工和协同来实现目标。组织必须直接通过作业活动来完成目标,而作业活动的展开又离不开相应的人力资源、物力资源、财力资源和信息资源等的专业分工和协调运用。

3. 组织的有效性

组织行为研究的根本目的在于提高组织的有效性。

一般来说,影响组织有效性的因素大致可归纳为四个方面:

(1) 环境因素。组织环境因素主要包括预测性、复杂性以及竞争环境等。

(2) 组织因素。组织因素主要是组织结构的合理性、组织运行要素的有效性、组织气氛的和谐性以及组织成长发展的阶段等。

(3) 员工因素。员工因素就是涉及组织成员特点的因素,如员工技能、员工个人目标与组织目标的一致性、员工对组织的认同度、成就感等。

(4) 管理实践。组织的管理实践对组织有效性的影响表现在组织的管理政策和制度是否有利于组织的健康发展,信息沟通是否充分,领导方式是否合适,决策是否正确,薪酬制度是否公平等。

(二) 组织行为

1. 组织行为的含义

组织行为特指人在组织中的工作行为。工作以外的行为如睡觉、逛街等则不属于组织行为。

2. 组织行为研究的两个基本问题

(1) 组织对其成员的思想、感情和行动的影响方式。我们所处的组织会影响我们观察世界的方法、对待工作的态度以及对我们自己的看法,也会影响到我们在执行任务过程中的行为以及作为组织成员的责任。组织行为学试图阐明组织影响其成员的种种方式,研究人在组织中的行为,揭示组织有效整合、个人规范自律的规律,以创造更为有效的组织。

(2) 组织成员的行为方式及其绩效对整个组织的影响。通过研究组织成员如何影响组织,有助于人们从新的角度看待问题,进而不断完善组织的管理。

(三) 组织行为管理模式

美国组织行为领域著名学者基思·戴维斯(Keith Davis)把管理者影响员工行为的管理模式分为以下四种。

1. 专制模式

专制模式(Autocratic Model)的运行基础是权力。专制管理者用权力命令下属“做这个、做那个”,如果不听命令,员工将受到惩罚。在专制情况下,管理者享有正式的官方的权威,管理者认为自己知道什么是最优,员工应当被指导、被劝告。面对独裁,员工只能服从,这使员工产生了对老板的高度依赖,老板支付给员工最少的薪酬,员工回报以最差的工作绩效。

2. 监护模式

监护模式(Custodial Model)的成功依赖于经济资源。因为员工的主要动机是安全需要,管理者必须善于使用金钱去提高福利。监护模式使员工高度依赖组织,因为组织是安全与福利的保证,经济报酬的提高导致了员工满意度的增加,但是员工与组织的合作是被动的。

3. 支持模式

支持模式(Supportive Model)强调通过领导帮助员工成长。管理者假设大部分情况下员工并不是故意拖延工作,而是因为缺乏一个支持性的工作氛围,管理者有责任塑造这样的氛围。在支持模式下,管理者通过提供支持使员工完成工作绩效,由于工作中被支持,员工愿意参与管理并增加对组织的认同感、归属感,员工得到的高度鼓励,使他们的认可需要得到了很大满足。

4. 联盟模式

联盟模式(Collegial Model)的关键是在员工和管理者之间营造一种伙伴关系。这样员工会认识到自己对同事、工作、上司和组织的重要性。联盟模式一般采用工作团队,此时管理者是工作团队的教练,员工因承担不同的角色而激发了责任感,员工努力工作不是由于有人命令、监督,而是由于他们有一种对其他成员的义务感。在联盟模式下,员工常常自我训练,提高自己的水平以便不影响整个团队的性能,随着对团队贡献的增大,员工体验到自我实现,而自我实现又会提高员工的

工作热情。

戴维斯四种组织行为管理模式如表 1-1 所示。

表 1-1 组织行为管理模式

	专制模式	监护模式	支持模式	联盟模式
模式基础	权力	经济资源	领导	伙伴
管理导向	权威	金钱	支持	团队
员工导向	服从	安全与利益	工作绩效	责任
员工心理结果	依赖老板	依赖组织	参与	自我培训
员工需要满足	生存	安全	地位与认可	自我实现
绩效结果	最差	被动工作	高度激励	中等工作热情

第二节 人性假设与管理

研究组织行为学的学者都认为,在管理过程中若不注重对人性的考察和把握,在管理理念上就可能陷于误区,管理方式上则会表现为简单化,缺乏针对性,影响管理工作的正常开展。如果管理者能够正确认识人的本性,并予以合理的引导,将有利于更充分地激发工作人员的积极性与创造性,增强群体的凝聚力,真正提高管理工作的效率。

一、哲学意义上的人性假设

(一) 性善论

儒学启蒙读物《三字经》开篇首句即是“人之初,性本善”,这种“人性本善”的思想,早在春秋战国时期便已经形成,其中最为典型的代表当首推孟子。他在《孟子》一书中对人性问题作了不少的论述,归纳起来,主要有:“人性之善也,犹水之下也。人无有不善,水无有不下。”明确提出了人性本善的观点,在他看来,人性的善良,正好像水性的向下流,人没有不善良的,水没有不向下流的。“今夫水,搏而跃之,可使过颡;激而行之,可使在山。是岂水之性哉?其势则然也。人之可使为不善,其性亦犹是也。”即,孟子认为人也会干坏事,但干坏事并不反映人的本性,而是由于受到外界环境的影响,就好像击水能使水跳起,堵水能使水倒流一样。这种人性本善的观点直至现代仍具有广泛的社会影响。

(二) 性恶论

战国后期著名思想家荀子是支持“性恶论”的主要代表之一,他对人性的基本看法是“人之性,恶,其善者,伪也。”就是说,人的本性都是恶的,如果说善良也是假