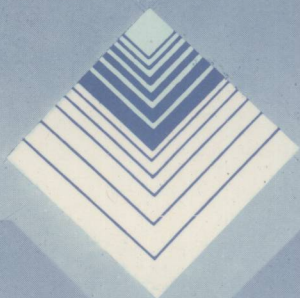


學術著作 大專用書

組織行為與管理

張潤書編譯



五南圖書出版公司印行

020201

C 936
911

大 學 用 書

組 織 行 爲 與 管 理

張 潤 書 編 譯

國 立 政 治 大 學 公 共 行 政
研 究 所 教 授 兼 企 管 中 心 主 任



S9009021

五 南 圖 書 出 版 公 司 印 行

組 織 行 爲 與 管 理

中華民國 74 年 1 月初版
中華民國 77 年 4 月三版

編譯者 張 潤 書
發行人 楊 榮 川
發行所 五南圖書出版公司

局版臺業字第 0598 號
臺北市銅山街 1 號
電 話：3 9 1 6 5 4 2
郵政劃撥：0 1 0 6 8 9 5-3

印刷所 茂榮印刷事業有限公司
板橋市雙十路 2 段 46 巷 22 弄 11 號
電 話：2 5 1 3 5 2 9

基本定價： 7.78 元

譯者序

組織是人類生活中一種無所不在的普遍現象，從最基本的家庭組織到最複雜的行政或企業組織，人類根本就是生活在組織中的社會動物，此一特徵也足以說明人之所以異於禽獸者——「人能群而彼不能群」，人類一切的創造發明，所有的進步繁榮，都是靠着組織的力量才得以實現。

儘管組織的現象是如此的普遍、久遠，但對組織現象作系統的研究而蔚然成為一門學問者，則為十分晚近的事。自二十世紀以來，由於科學管理的產生，才促使人們對組織及其管理的研究與重視。其目的則在求企業管理及公共行政的績效之提高，而所謂的「組織學」即在此需要下應運而生。

不過傳統的組織研究，失之於主觀的價值判斷，往往不能接受普遍的考驗，所以賽蒙(H. A. Simon)教授曾以「行政諺語」(Administrative Proverb)一詞來譏諷傳統組織理論所建立的原理、原則。但是自從行為科學的研究方法普遍流行以後，對組織的研究途徑乃有了突破性的發展，組織理論家揚棄過去那種法制、結構的靜態觀點，而以科學實證的方法來分析組織人員的「人格」、「動機」，及組織中「團體」、「非正式組織」的「交互行為」等動態現象，使得人們對組織的了解更為完整、深入，與客觀。

正因為研究方法的改變，組織與管理的內涵就得得以不斷的充實與進步，「組織行為」(Organizational Behavior)即在此一趨勢下得以發展出來，自西元三〇年代以還，藉着心理學、社會學、

社會心理學、統計學，及人類學等為基礎的研究人員，試著建立一套足以描述組織全貌與真象的理論架構，其研究成果甚為豐碩，有關這一方面的著作稱得上是汗牛充棟，使人目不暇覽，而管理人員的管理方法與領導策略也隨着「組織行為」的蓬勃發展得以權變運用、大顯神通，是以組織績效的良窳乃取決於管理人員對組織行為瞭解的程度與運用的好壞而定。

我國近年來大力推動行政革新與管理升級，對於現代管理與公共行政的理論與實務非常重視，除了在這方面的研究機構與學術團體日見普及外，更有大量的著述與研究論文出版。筆者不敏，曾於六年前著「行政學」一書，內容以闡述現代行政理論為主，其中論及組織之處甚多，唯對「組織行為」方向的介紹尚感不足，爰生繼續深入研究之志趣。

近閱美國教授艾文西維其 (John M. Ivancevich)、史賴宜 (Andrew D. Szilagyi, Jr.)、及華理士 (Marc J. Wallace, Jr.) 三人合著之「組織行為與績效」(Organizational Behavior and Performance) 一書，深感其內容豐富，系統分明，對組織行為以「個體」(micro) 及「總體」(macro) 作為分析的基礎，頗能顯示組織行為的精義，作者透過對個人人格、動機，與行為的分析，再配合對「小團體」的交互行為的研究，使管理人員意識到組織行為對管理績效的關係與重要性。此一理論與實務並重的著作，深獲我心，乃不揣棉薄，以一年的時間，將本書編譯完成，筆者才疏學淺，謬誤自所難免，尚望學者先進，不吝珠玉，惠賜指正。

張潤書序

民國七十二年行憲紀念日

組織行為與管理 目錄

第一編 組織行為的領域

第一章 組織行為與績效概論.....三

第一節 組織行為的領域.....三

第二節 行為科學的影響.....七

第三節 組織行為的權變取向.....一三

第四節 組織行為分析的層面.....一四

第五節 本書的計劃.....一六

第二章 組織行為的研究

——一個績效模式.....一九

第一節 以理論作基礎.....一九

第二節 以理論模式作構架.....二二

第三節 科學的審察.....二九

第四節	以科學途徑作過程	三三
第五節	組織研究的分類	三六
第六節	研究策略的類型	三九
第七節	研究組織行爲資料的蒐集	四六
第二編 組織行爲的個人因次		
第三章 動機與人格		
第一節	動機與行爲	五八
第二節	動機的類型	六五
第三節	人格	七二
第四章 學習與知覺		
第一節	學習	八五
第二節	知覺	一〇二
第五章 激勵與績效		
		一一一

第三編 團體與人際的影響

第一節	激勵的研究·····	一一二
第二節	初期的激勵理論·····	一一五
第三節	當代的激勵研究·····	一一九
第四節	一個整合的激勵模式·····	一四七
第五節	激勵在管理上的應用·····	一四九
第六章	工作設計·····	一六三
第一節	工作設計的定義與歷史發展·····	一六三
第二節	工作專業化：科學管理·····	一六八
第三節	工作輪調與工作擴大化·····	一七一
第四節	當代途徑：工作豐富化與工作特徵的重新設計·····	一七四
第五節	工作設計策略撮要·····	一八八
第六節	工作設計的應用·····	一九〇
第七節	一個整合的工作設計模式·····	一九九

第七章 組織中團體的基礎 二二一

第一節 團體的研究與定義 二二一

第二節 團體的類型 二一五

第三節 團體績效的理論構架 二一八

第四節 團體組成與發展階段 二三二

第五節 團體的基礎撮要 二三六

第八章 組織行為的團體因次 二三九

第一節 個人因次 二四〇

第二節 團體的結構因次 二四四

第三節 團體的任務因次 二六四

第九章 團體間行為 二七三

第一節 一個團體間績效的構架 二七三

第二節 管理團體間績效的策略 二八四

第三節 團體間權力關係 二九二

第四節 團體間的衝突·····	三〇二
-----------------	-----

第十章 領 導·····	三一三
--------------	-----

第一節 領導爲一種影響過程·····	三一三
--------------------	-----

第二節 領導理論·····	三一九
---------------	-----

第三節 特質理論·····	三二〇
---------------	-----

第四節 行爲理論·····	三二四
---------------	-----

第五節 情境理論·····	三三一
---------------	-----

第六節 一個權變的領導模式·····	三三五
--------------------	-----

第七節 領袖效能的方式及目標理論·····	三四三
-----------------------	-----

第八節 當代的領導問題·····	三五二
------------------	-----

第九節 一個整合的領導模式·····	三五七
--------------------	-----

目 錄

第四編 組織的結構與過程

第十一章 組織的因次、環境、及目標·····	三六七
------------------------	-----

第一節 一種組織理論的見解·····	三六七
--------------------	-----

第二節	組織：作爲一個系統看.....	三七一
第三節	組織與其外在環境.....	三七九
第四節	組織與其內在環境.....	三八五
第五節	組織中的個人.....	三八八
第六節	組織中的團體.....	三八九
第七節	組織的目標.....	三九一
第八節	結構過程.....	三九六
第九節	組織：作爲一個必要的系統.....	三九九
第十二章	組織設計.....	四〇七
第一節	組織設計的基本概念.....	四〇七
第二節	古典設計的看法.....	四一一
第三節	行爲分析的見解.....	四二〇
第四節	權變途徑.....	四二四
第五節	當代的設計策略.....	四四一
第六節	設計變因對於行爲的影響.....	四四四
第七節	組織設計結語.....	四四九

第十三章 決策與溝通 四五七

第一節 決策 四五八

第二節 溝 通 四八二

第十四章 績效評估 四九九

第一節 績效評估的目的 五〇二

第二節 績效評估的問題 五〇四

第三節 供績效評估應用的工作分析 五一二

第四節 績效評估的方法 五二一

第五節 績效評估的實施 程序問題 五二九

第十五章 組織中的報酬 五三五

第一節 報酬與個人 五三六

第二節 報酬的目的 五四二

第三節 內滋的與外附的報酬 五四四

第四節 報酬分配的基礎 五四八

第五編 組織變遷與發展

第五節 一個組織報酬與個人需要模式.....	五五二
第六節 報酬與選擇的行爲.....	五五六

第十六章 組織變遷與發展 (上)

——一個構架.....	五七三
第一節 組織變遷與發展的目標.....	五七四
第二節 組織變遷的途徑.....	五七六
第三節 關於變遷的若干見解.....	五八二
第四節 一個計劃變遷與發展模式.....	五九〇
第五節 介入的範圍.....	六〇二

第十七章 組織變遷與發展 (下)

——應用的途徑選論.....	六一一
第一節 對於變遷的抗拒.....	六一二
第二節 學習的轉移.....	六一八
第三節 變遷催動者.....	六二一

第四節	個人的介入活動.....	六二四
第五節	團體與團隊介入活動.....	六三一
第六節	團體間的介入活動.....	六三八
第七節	組織的介入活動.....	六四〇
第八節	組織變遷與發展須注意之點.....	六五九
第十八章	組織行為與績效要略.....	六七一
第一節	經理為一診察者.....	六七二
第二節	組織行為領域中若干未來的事件.....	六七三
第三節	總 結.....	六七九

第一編 組織行為的領域

第一章 組織行爲與績效概論

人生來即具有的在組織內勝任工作的能力，並不強過他生來即具有的精明投資或解決空氣污染問題的能力。一個成人的工作能力實是很多發生在複雜的背景中的個人特性及經驗、事件，與情況的產物。我們爲了增進對於績效的了解，必須知道組織中的人類行爲。本書的目的就是檢討組織行爲的領域，而這可提供許多關於人類工作上的知識與他們的績效的資料。我們的意思就是要增進讀者對人類行爲的了解；這需要對於個人、團體、與組織結構、過程、變遷，及發展作一番檢討。我們希望所作的努力可向讀者表明，組織行爲(1)集中於組織中人員在工作上如何反應，(2)更加以科學作基礎，(3)並非一切績效問題的萬應靈丹，(4)主要的有關敘述性方面而非規範性方面。

第一節 組織行爲的領域

對於一種探究的領域要加以敘述，其結果往往是衆說紛歧，莫衷一是。這在企圖表達組織行爲的領域的意義時尤其明顯。注意我們稱組織行爲是一種『領域』，而不是一門學科，甚或不是一門突起