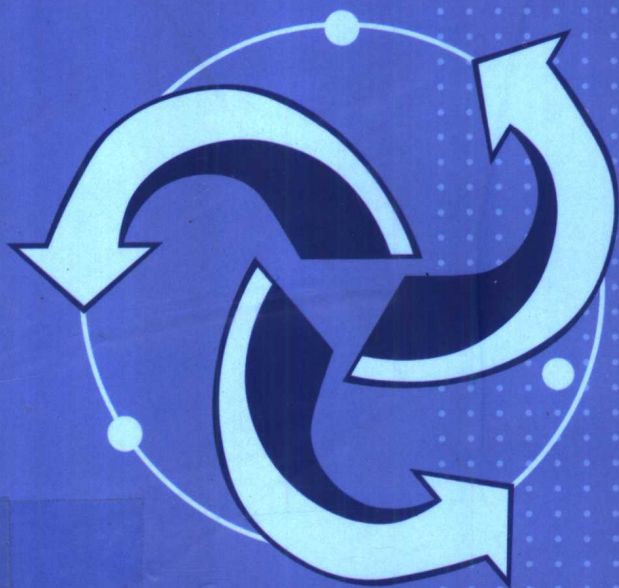


政治学与行政学丛书

组织行为 理论研究

主编 杨立英 曾盛聪



◎ 延边人民出版社

组织行为理论研究

主编 杨立英 曾盛聪

延边人民出版社

责任编辑:张光朝

版式设计:朴贤淑

图书在版编目(CIP)数据

组织行为理论研究/杨立英、曾盛聪编著. —延吉:延边人民出版社,2002.12

(政治学与行政学丛书/林修果、何贻纶、张华荣主编)

ISBN 7-80648-896-0

I.组... II.①杨...②曾... III.组织行为学—理论研究 IV.C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2002)第107593号

组织行为理论研究

杨立英 曾盛聪 编著

*

延边人民出版社出版发行

(中国·吉林省延吉市友谊路11号)

福州晚报印刷厂印刷 新华书店经销

2002年12月第1版 2002年12月第1次印刷
开本:850×1168毫米 1/32 10印张 242千字

ISBN 7-80648-896-0/D·13 定价:25.00元

如发现印装质量问题,由承印厂负责调换

政治学与行政学丛书

总主编	林修果	何贻纶	张华荣
副总主编	赵麟斌	杨立英	林少敏
	侯西安	李宗楼	李应春
	张玲枣	谢金森	张 莉
	曾盛聪		

序

20世纪以来的一百年是政治学与行政学飞速发展的一百年，各种理论精彩纷呈，学派林立，每一次理论上的重大发现，都深刻地影响和指导着现实社会政治和行政管理的发展。也正是因为如此，使得政治学与行政学及其相关领域的研究极为活跃，充分体现着人类社会政治文明的最新进展。

政治学与行政学是两门历史悠久但在中国却很年轻的社会科学基础学科。所谓“历史悠久”，是指远在古希腊罗马时期的西方和有史记载的古代中国，人们对政治问题与行政管理问题就曾有过研究；说它在中国还很“年轻”，是指政治学与行政学在中国的发展几经波折，直至改革开放后才获得新生。具有中国特色的社会主义现代化建设为政治学与行政学提供广阔的发展平台，推动并创新着中国政治学与行政学的学科设置、内容体系、理论视野和研究方法。

近几十年来，世界各国都普遍认识到，一个国家的政治发展水平、政府的行政管理水平，是其经济起飞、社会发展以及在日趋激烈的国际竞争中获得优势的必要条件。越来越多的人认识到政府在关注社会经济文化政策的同时，也应关注自身，关注政府如何制定政策、如何执行政策、如何增进全社会的政治文明。正是在这样

的背景下,世界各国都在不断地进行着政治体制改革,在改善政府的政治运作和行政管理上投入了相当大的力量,提出了国家政治改革和行政体制改革的一系列举措,有些举措很成功,但有些却不尽人意、论争频频。因此,一方面是日趋高涨的改革要求,另一方面是日渐尖锐的批评意见。面对这样一个局面,政界和学术界都认识到政治改革和行政改革是门科学,必须十分慎重,必须有足够的理论基础和周密、系统、科学的改革方案,应当以正确的政治观、行政观和改革观在全社会的普及、内化为基础和先导,改革才能最终获至成功。教育工作者和理论研究者应自觉地担负起传播先进理论的任务。

党的十六大报告鲜明地指出,必须在坚持四项基本原则的前提下,以马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,以建设社会主义政治文明为目标,坚持和完善社会主义民主制度,改革和完善党的领导方式、执政方式、决策机制,深化行政管理体制改革和干部人事制度改革,加强社会主义法制建设,加强对权力的制约和监督,积极推进司法体制改革。发展社会主义民主政治,建设社会主义政治文明,是全面建设小康社会的重要目标。党的十六大所提出的新思想、新论断、新举措为政治学与行政学的发展提供了新的视野和指导思想。

在党的十六大精神指引下,由福建师范大学经济法律学院林修果教授等主持编写的“政治学与行政学”系列丛书顺利出版。全套丛书的编写,严格遵循以马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持四项基本原则,以建设有中国特色的政治学与行政学为方向,理论联系实际,在着重阐明政治学

与行政学的基本原理、基本概念、历史流派、思想渊源的同时,强调立足中国现实,吸取和借鉴国内外研究的最新成果,追踪当今政治学与行政学学术研究的前沿热点问题,使理论性、知识性、实践性在丛书中得到有机统一,也较好地处理了全书的前瞻性与现实性、时代性与相对稳定性结合的问题。此套丛书既是对当前国内外政治学与行政学理论研究综合集成的学术著作,又可作为大学本科教学的一般教材,合二为一,反映了作者坚持教学与理论研究相结合,坚持不断创新、与时俱进的科学精神。

丛书全套 260 万字,从构想到定稿历时两年,是福建师范大学经济法律学院行政管理学教研室与兄弟院校教师辛勤劳动、集体协作的产物。编著这样一套大型丛书,工程大,耗时长,其中繁难艰巨可想而知,疏漏偏忽之处也在所难免,有些问题还可进一步深探力索,就总体而观,毕竟瑕不掩瑜,相信丛书所涉论题在编著们的进一步研究探讨中将会逐步的深化、充实和完善,更大的研究成果可期待于来日。

福建师范大学校长、博士生导师、教授 李建平

2002 年 12 月 14 日

目 录

序	李建平	(1)
导 论		(1)
一、组织行为理论历史		(1)
二、组织行为理论研究内容概要		(4)
三、组织行为理论研究的方法论		(9)
第一章 个体行为基础		(13)
一、行为的主体		(13)
二、行为的定义		(17)
三、行为构成因素分析		(23)
四、个体行为和绩效模型		(43)
第二章 个体感知差异		(46)
一、感觉和知觉		(46)
二、影响感知的因素及组织过程		(58)
三、行为效果的感知和预测		(72)
四、对人的认知及其相关理论		(74)
第三章 激励		(79)
一、影响个体激励的因素		(79)
二、激励的过程与作用		(87)
三、激励理论		(91)
第四章 能力		(104)

一、能力的涵义	(104)
二、影响能力发展的因素	(106)
三、能力的构成要素	(108)
四、能力发展及其相关理论	(115)
第五章 个性	(128)
一、个性的涵义及其基本特征	(128)
二、个性的形成与外在表现	(137)
三、情绪、情感和认知	(143)
四、荣格的个性理论	(146)
第六章 工作满意	(151)
一、工作满意的涵义	(151)
二、影响工作满意的原因	(152)
三、工作满意的结果	(158)
四、工作满意度调查	(160)
第七章 群体内部的心理与行为	(173)
一、群体的涵义	(173)
二、个人与群体的关系	(174)
三、群体的结构	(179)
四、群体行为的特征	(190)
第八章 群体之间的心理与行为	(201)
一、影响群体之间的行为与工作成果的主要因素	(201)
二、群体间行为的管理方法	(210)
三、信息沟通	(215)
四、卢因与阿吉里斯的群体行为研究	(233)
第九章 组织结构	(239)
一、组织结构的涵义与内容	(239)
二、形式与特点	(247)

三、组织结构改革	(254)
四、良好的组织结构特征与设计	(259)
第十章 组织文化	(261)
一、组织文化的涵义	(261)
二、组织文化的功能和作用	(268)
三、组织文化的塑造	(272)
四、威廉·大内与沙因的组织文化研究	(275)
第十一章 组织变革与发展	(284)
一、组织变革与组织发展的涵义	(284)
二、变革的动力与阻力	(288)
三、组织变革和发展的过程与步骤	(299)
四、组织变革成败的条件	(301)
主要参考文献	(304)
后 记	(307)

导 论

组织对我们的生活有广泛的影响,我们的一切活动总是与组织有着不可分割的联系,我们大多数人作为组织的一员而度过工作生活的大部分时间,组织的建立、构成、运转及其管理方法影响着我们的工作和工作效率,也影响着我们自身的体验与感受。

一、组织行为理论历史

组织行为理论研究所涉及的范围和主题极为庞杂,但总的来看,国内外的研究大多数沿着以下两个基本问题或思路而展开。第一个问题是组织对其成员的思想、感情和行为的影响方式。组织不仅会影响我们观察世界的方法,对待工作的方式和我们对自身的看法,而且影响到我们工作中的行为和作为组织中的成员的责任。组织行为理论的研究就是试图阐明组织影响其成员的各种方式,并力图通过对这些方式的研究促进或创造更强有力、更有效、更人性化的组织。第二个问题涉及到组织各个成员的行为方式及其绩效对整个组织绩效的影响。组织对其成员活动的协调方式决定了组织在完成其目标时是否成功。这两点可以在组织行为理论发展的历史过程中得到验证。

组织行为理论研究是经济管理理论研究和实践的一个重要的组成部分,它的形成与发展已经有将近一个世纪的历史了。如果上溯得更早,这门学科的历史应该始于被称“行为科学”之父的伟大空想社会主义者罗伯特·欧文,比“管理科学之父”的泰罗早了整整一百年。由于历史的发展和现实经济需要,西方管理理论

形成了不同的学派,这些不同学派的不同理论构成为组织行为理论的基石和源泉,因在管理学或行政管理学的理论著述中对此多有深入而详尽的阐述,在此只作简要说明。

组织行为理论有三个重要的理论渊源。古典管理理论是现代组织行为理论产生和形成的第一个理论渊源之一。古典管理理论较系统地探讨了经济管理问题。泰罗等人倡导的科学管理,主要探讨了在工厂中如何提高劳动生产效率的问题。泰罗认为,在当时工人提高劳动生产效率的潜力是很大的,而要提高劳动生产率,就必须取得雇主和工人两方面的合作,要使雇主和工人两方面认识到,通过科学管理不仅提高了工厂和工人的劳动生产率,也将使工人自己获益,两者都可以达到自己的目的。因此他们认为,这正是雇主和工人双方“协调与合作”的基础。但他们并没有像后来的“行为科学”学派那样从社会学和心理学等角度来考察企业中的“人的关系”。法约尔的理论是以大企业的整体为研究对象的,而且他认为理论不仅适用于公私企业,也适用于军政机关和宗教组织等。法约尔把企业的经营活动划分为六大职能活动:技术活动、商业活动、财务活动、安全活动、会计活动和管理活动。这六种职能活动是企业组织中各级人员都不同程度地具有的,只不过由于职务高低和企业大小的不同而各有侧重。韦伯的研究主要集中在组织理论方面,他的贡献是提出了所谓的理想的行政组织体系理论,他主张为了实现一个组织的目标,要把组织中的全部活动划分为各种基本的作业,作为公务分配给组织中的各个成员。各种公职和职位是按照职权的等级原则组织起来的,每一职位有明文规定的权利和义务,形成一个指挥体系或阶层体系。泰罗、法约尔、韦伯等人倡导的古典管理理论,后来为许多人所研究和宣传,其中较为系统地加以整理阐述的有古利克和厄威克。古利克把法约尔关于管理者在管理过程中所履行的职能进行扩展,提出了其著名

的 POSDCORB 的管理七职能论。古利克提出的这七项管理职能,以后虽有人加以增减或修改,但基本上包括了古典管理学派到那时为止有关管理过程论述的各个方面,成为以后有关这类研究的出发点。

组织行为理论的第二个重要的理论渊源是行为科学管理理论。行为科学的研究对象是人的行为,包括个体行为、团体行为、组织行为和领导行为等,它广泛吸收了心理学、社会学、人类学、伦理学等学科的研究成果,并以此作为自己的理论基础。其研究的内容包括:人的本性和需要,行为的动机,尤其是生产中的人际关系。行为科学早期的代表人物有原籍澳大利亚后移居美国的梅奥(Elton Mayo)和美国的罗特利斯伯格(Fritz J. Roethlisberger)。他们从 20 世纪 20 年代后期开始,在美国进行了著名的霍桑工厂试验,并以试验的结果为依据,提出了以下几条原理:工人是“社会人”,是复杂社会系统中的成员;企业中除了“正式组织”外,还存在着“非正式组织”;新型的领导能力在于通过对职工心理需求的满足度来达到提高劳动生产率和工作效率的目的。基于上述观点,梅奥等人认为新型的组织管理应注意如下几个问题:(1)企业管理不能只是注重工作任务的完成,重点应放在关心人和满足人的需要上;(2)企业管理不能只注意指挥、监督、计划、控制等问题,还应重视组织成员的人际关系,培养和形成他们的归属感和集体感;(3)企业对职工的奖励不能只停留在对个人的奖励上,更多的应提倡对集体的奖励制度;(4)企业管理不能只限于制定计划、组织工序和检验产品等,还应注意时常向下了解职工的意见及思想感情和向上反映所了解的情况;(5)企业管理不要把职工排斥在外,而应在不同程度上让职工和下级参加组织决策的研究和讨论。梅奥等人奠定了行为科学的基础以后,从事这方面研究的人越来越多,行为科学在下一阶段的发展,主要集中在四个领域:(1)有关人的

需要、动机和激励的问题；(2)同企业管理有关的所谓“人性”问题；(3)企业中的非正式组织以及人与人的关系问题；(4)领导方式的问题。

组织行为理论的第三个重要理论渊源是当代西方管理理论思想。1980年孔茨在《再论管理理论的丛林》一文中指出，管理理论发展到现在至已经有了11个学派。在茂密的管理理论丛林中，这11个学派分别是：管理过程学派、人际关系学派、群体行为学派、合作社会系统学派、社会技术系统学派、决策理论学派、系统学派、管理科学学派、管理者工作学派、权变学派和经验学派。当代组织行为理论发展的一个重大特征，也是其生命力和理论说服力的重要依据，在于它立足实践并充分借鉴和吸收了包括管理理论学说在内的当代社会科学理论研究的丰硕成果，组织行为理论也正是由于在对组织、个体和群体等问题研究过程中吸收了其它学科如数学、运筹学、系统论、信息论、控制论、社会学、心理学、经济学、政治学、生产技术学等知识，才使得其理论自身不断得到充实，不过需要明确的是这些学科的简单加总永远形不成真正的组织行为理论，它们只是为组织行为理论的发展提供有用的思想、工具和手段。

二、组织行为理论研究内容概要

(一)组织的性质

组织行为理论所研究和探讨的各种类型的组织的性质和功能，这意味着人类社会迄今为止所存在的一切组织都构成为组织行为理论的研究对象。组织是什么？组织的共同特点又是什么？管理学者和其他社会科学从各自不同的角度因研究目的的不同给组织下过各种定义，也总结出组织的诸多特点。虽然各个定义之间在某些方面各有不同，但它们大多具有以下共同特点：

1. 组织由个人和群体组成。单个人不可能构成一个组织，只

有至少 2 人以上才有可能构成组织。尽管作为一个组织来说,它需要一定的形式、目标或章程,但这所有的一切都有赖于人的存在,是因为人和人群的需要促进了组织的形成,没有人群便没有组织,所以在这个意义上我们可以说:人群是组织。

2. 组织是适应于目标的需要的产物。我们可以这么说,组织是由一定的人员按照一定的程序为着一定的目标而组成的合作性统一体。显而易见,仅仅是因为某一人群具有一定的共同目标或任务,而单个人又不能完成之时,组织才会产生和继续存在。例如,私营企业组织的存在是为顾客生产产品或提供服务,教育机构的目的是为一部分人提供教育,医院的存在是为病人提供健康服务,等等。

3. 组织通过专业分工和协调来实现目的。组织的存在是由于单个人不能完成所有功能和活动,而这些功能和活动对于为了一群顾客而生产产品或提供服务又是必须的。对于组织为完成它的功能所必需的所有工作和责任,并不需要组织中的每个成员都做。相反,组织应把要做工作进行合理的分工,每个人或群体仅负责一些专门的工作。分工是指将整体功能划分为若干类别的功能单位,分别由相应的人专门从事一项或少数几项功能,使得个人专业技能得以强化和组织整体绩效得以提高。组织,一方面是分工的产物,分工使得管理成为一项专门的职业;另一方面又是分工的必要条件,光有分工没有必要的组织基础,就产生不了 $1+1>2$ 的效果。但分工也时常带有负面影响,因为一般说来,从事同一职能(功能),对人的效用也呈现边际递减倾向。所以,一旦工作被分割开,人们变得专门化后,组织便要有一些方法来为协调成员的活动。没有这样一种协调,我们便不能使组织为共同的目标而工作。否则,就会出现在一种不协调和潜在的混乱状态下,由各个人或一群人干他们各自的专门工作,而不顾及整个组织的利益。

(二)组织的有效性

组织行为理论研究的首要问题是组织有效性问题。是什么因素使得有些组织绩效卓著并且飞速发展,而另些组织则停滞不前、绩效欠佳甚至最终破产呢?

1. 组织有效性的构成。人们已提出了不少关于衡量组织有效性的标准,表导-1 简要陈述了已提出的关于组织性质的不同组织部分的内容。这些内容虽然不完全,但它们集中了最普遍的因素,并且它们作为有效性的指示器是最有用的。

构成部分	内 容
利 润	可以用多种方式衡量。比如,总毛利,作为总销售收入百分率的利润,付给公司中的股东的金额
增 长	可用多种不同方法衡量,比如利润的增长、收入的增长、产品数量或提供服务的增长以及新地点的增长等。
资源取得	组织获得资源(投入)的能力,要求组织发挥它的功能。资源可以资金、原材料、劳动力或机关报观念等形式出现。
适 应 性	即组织适应各种条件变化的能力,这些条件变化包括供应者、顾客、竞争对手以及员工方面的情况。
创 新	即在新产品、新服务、新技术和新管理制度方面的创新
生 产 率	指组织以最小的成本或费用支出产生最大价值的产品和服务的效率。
顾客的满意程度	即顾客对组织所提供的产品和服务的满意程度。
员工的满意及信奉	组织在员工心目中的满意和信奉程度。

表导-1 组织有效性的构成

值得关注的是,当根据表中列举的所有组成部分同时衡量时,任何组织都不可能是有效的,但在其他某个部分的有效性,例如,

为增加利润和提高生产率而关闭工厂或解雇员工,则会引起其余员工的不满;为迅速发展和提供新产品或服务而进行大量投资的企业,在盈利方面不如那些没有进行这种投资的企业(至少在短期是如此)。

2. 确定组织的有效性。任何组织为了被人们视为有效而要在构成组织有效性的所有方面都表现得很有成效,是不可能的。事实上,组织有效性的确定在很大程度上取决于评价的角度、评价的时间构成以及应用的比较标准。

(1) 角度。不管在组织内部还是外部,不同的个体和群体会把重点放在组织绩效的不同方面,因此便产生了对组织有效性的不同评价结论。例如,股东和投资者仅仅根据利润增长和生产率来评价组织的有效性。在同一组织中的经理倾向于把重点放在组织的适应性和创新以及顾客对组织所提供的产品和服务的满意程度上。更低层次的员工主要根据组织如何对待他们和他们对组织的贡献程度来判断组织的有效性。这是一种不正确的看法,即认为从一个角度来判定组织有效性是对的,而其他角度则都是错的。组织被判定为有效与否的关键论点是:它主要取决于谁来评价以及评价者的特殊角度是什么。

(2) 时间构成。对组织有效性的评价,在很大程度上取决于评价有效性的时间周期。例如,通过削减维修、研究和开发等项支出,在短期或中期内组织能够增加利润,但同样的做法在长期内会阻碍组织的创新能力,还会阻碍组织有效地改变现有状况。因此,在更长的时间周期上,对同一组织的评价可能会得出这样的结论:即这个组织在创新、适应性和最后利润等方面效率并不高。任何对组织有效性的讨论必须清楚地说明评价中所用的时间构成。

(3) 比较标准。当从某个组成部分来评价一个组织是否有效取决于对这个部分所选择的标准。在评价组织有效性时,有三个