

常青藤·汉译学术经典

Classic Readings in
Organizational
Behavior

组织行为学经典文献 (第三版)

J. 史蒂文·奥特

(J. Steven Ott)

桑德拉·J. 帕克斯

(Sandra J. Parkes)

编

[美]


理查德·B. 辛普森

(Richard B. Simpson)

王蕾 朱为群 孔晏 等译

朱为群 王蕾 孔晏 校

上海财经大学出版社

 CENGAGE
Learning™

 CENGAGE
Learning™

常青藤·汉译学术经典

组织行为学经典文献

(第三版)


J. 史蒂文·奥特
(J. Steven Ott)

[美] 桑德拉·J. 帕克斯 编
(Sandra J. Parkes)

理查德·B. 辛普森
(Richard B. Simpson)

王 蕾 朱为群 孔 晏 等译

朱为群 王 蕾 孔 晏 校

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学经典文献:第3版/(美)奥特(Ott, J. S.),
(美)帕克斯(Parkes, S. J.), (美)辛普森(Simpson, R. B.)
编;王蔷,朱为群,孔晏等译. —上海:上海财经大学出版社,
2009. 8

(常青藤·汉译学术经典)

书名原文:Classic Readings in Organizational Behavior
(Third Edition)

ISBN 978-7-5642-0387-0/F·0387

I. 组… II. ①奥… ②帕… ③辛… ④王…
⑤朱… ⑥孔… III. 组织行为学-研究 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第180063号

- 策 划 黄 磊
- 特约编辑 张家哲
- 责任编辑 袁 敏
- 封面设计 周卫民

ZUZHIXINGWEIXUEJINGDIANWENXIAN

组织行为学经典文献

(第三版)

J. 史蒂文·奥特

(J. Steven Ott)

[美]

桑德拉·J. 帕克斯

(Sandra J. Parkes)

编

理查德·B. 辛普森

(Richard B. Simpson)

王 蔷 朱为群 孔 晏 等译

朱为群 王 蔷 孔 晏 校

上海财经大学出版社出版发行

(上海市武东路321号乙 邮编200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海敬民实业有限公司长阳印刷厂印刷装订

2009年8月第1版 2009年8月第1次印刷

665mm×1030mm 1/16 37.75印张 677千字

印数:0 001—4 000 定价:78.00元

J. Steven Ott, Sandra J. Parkes, Richard B. Simpson
Classic Readings in Organizational Behavior, Third Edition

ISBN: 0-155-05896-7

Copyright © 2003 by Wadsworth, a part of Cengage Learning.

Original edition published by Cengage Learning. All Rights Reserved. 本书原版由圣智学习出版公司出版。版权所有,盗印必究。

Shanghai University of Finance & Economics Press is authorized by Cengage Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书中文简体字翻译版由圣智学习出版公司授权上海财经大学出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

Cengage Learning Asia Pte. Ltd.

5 Shenton Way, # 01-01 UIC Building, Singapore 068808

上海市版权局著作权合同登记号 图字:09-2003-165 号

2009 年中文版专有出版权属上海财经大学出版社

版权所有 翻版必究

本书封面贴有 Cengage Learning 防伪标签,无标签者不得销售。

前言之前言

革新总是明显地与经典并肩而行,因为我承担了撰写一个非同寻常的前言的任务——一篇菲德勒为《组织行为学经典文献》所写前言的前言。应该说,菲德勒的前言已经成为经典,而且即使菲德勒不曾是我的导师、同事、合作者和老朋友,我也愿意这样说,那篇前言确属经典。

菲德勒的前言非常清晰地描述了本领域早期理论家的影响。这些理论家可能缺乏复杂的方法和技术,但他们视野宽广、洞察深入。不管承认与否,当今许多研究项目都根源于经典文章。

这些经典文章的贡献既是永恒的,也是适时的。组织行为领域长期以来一直是健康发展的。当我最初成为组织行为学的学生(几乎在 40 年以前)以及随后的 10 年中,本领域的特征是充满了争论与反驳。最近我们看到了许多更具活力和自信的学问与实践的表示。由于这个原因,我非常赞成作者决定将少数当代的著作与已公认的经典文章一起收录于本书。我本人也因近期的一篇文章列入本书而受宠若惊。将近期著作收录进来是对本领域积极发展的认可。

组织行为研究近来复活的现象可见诸于综合性理论的发展。这些理论正在寻求理解组织行为的更加广泛、更加普遍的原理。复杂的分析工具(结构方程模型、多维线性模型及其他工具)为研究者指向更综合的模型,并使我们更易检验它们的理论。

组织行为对不同学科领域研究者与理论家的吸引,是本学科具有活力的另一个标志,也是这种活力的来源。社会认同理论提供了有关群体关系如何影响群体内部动态的新洞见。程序正义研究——起源于对劳动组织中分配正义的研究——已复归,关于组织内权威的人际关系性质的社会心理学见解就是其成果。性别和女权主义论为理解群体内的地位自然增长和优势协商提供了新的基础。社会认知论丰富的文献正在使人们对组织过程中主观力量和社会构建的作用有更多的觉察。目前,这些和其他新研究区域——其中有许多

肯定被认为是属于经典读物——对于使任何科学学科繁荣得以持久复兴具有潜在的力量。

接受撰写前言的要求会唤醒一个人某种自我本位的姿态,并促使他对未来做出预测,那么让我来尝试一下。社会科学广为流行的组织理论、研究和思想的近期发展,暗示着本学科领域在新世纪的某些可能的发展方向。我相信将出现普遍的、综合的理论。这种理论尝试把宏观(战略的)分析与微观(行为的)分析联系起来。我们对于地球不仅仅包括北美的认识将加速比较研究工作,这种工作既评估文化差异对于组织过程的贡献,也调查全球化对于这些差异是持续或修正的影响。对情绪、气质甚至心理的令人兴奋的研究工作可能成为组织中激励、满意和相关过程的新思想的源泉。最后,如同我们的社会试图抓住令人惊异的新技术的含义那样,我们必须转向对道德考虑的检验。从过去到将来,这些都是有趣和令人兴奋的展望。

马丁·M. 切默斯

于加利福尼亚大学圣塔克鲁兹分校

前 言

那些尚未完成硕士学位论文、博士论文和为杂志投稿的人，在其文章中开头就告诉我们，全世界从来没有人想到过如此杰出的、比地震还少见的新假设。它们展现在我们的惊讶和难以置信的目光中。而通常当它们拿出来时，恰恰是夸大其词。事实上，如果说出实情，对于许多初露头角的心理学家来说，心理学的历史是从他们上第一门心理学课程那天开始的。他们对尼古拉·马基雅维利的论著《君主论》仅仅作作为“如何领导”书系中的一个早期版本表示惊讶，只有少数 I/O 心理学的研究生知道，心理学应归功于像切斯特·巴纳德、爱尔顿·梅奥、雨果·闵斯特伯格等有着怪异名字的、为产业和组织心理学奠定了起点的人们。

有人可能会问，学生们为什么应该关注在考试中不再需要知道的姓名呢？我们中的多数人感到，我们没有时间去挖掘“陈旧的”、过时的和在某些情况下已被摒弃的文章。到书库去仔细搜寻旧杂志并不是人们喜爱的工作，尤其在通过考试、准备下一节课或者准备另一篇更紧迫的待发表文章的时候，就更是如此。

然而，我们的确需要记住，我们正在他人工作的基础上添砖加瓦。如果不那样想，不仅是傲慢或自大的表现，而且也是无知或愚蠢的表现。此外，还有许多自以为是科学上的有益的发现：马克斯·韦伯有关个人魅力的论文的突然再现就是一个很好的例子。这个陈腐的笑话突然出现在组织学文献最活跃的当前话题中。要说明究竟已故的马克斯·韦伯的观点中有多少被我们现在重新发现就变得非常麻烦。

另外一个近来再次活跃的概念是有关领导者才智的工作。非常有趣的是，有关领导的最初的经验性论文的话题，就是领导者的才智如何对领导者的地位和效果发挥作用。在“关于领导的心理学和教育学的一个预备性研究”一文中，刘易斯·特曼(1904)预先讨论了领导的权变理论。他指出，领导人的挑

选不仅取决于领导人本身的品质,还取决于团队的需要。与引用前人观点的学者传统很不同的是,在创建组织行为理论时,有关组织工作的许多伟大见解出现在今天我们称之为经典的论文中。我想起了有关马克·吐温的小故事。在他逐渐成长的过程中,他父亲怎样沉默不语,这个老人在年复一年中如何更加沉默不语,以及更令人吃惊的是,这个老人在他的儿子不在的几年里学到了那么多东西。

这本有思想的经典文献集,为我们的思考做出了重要的贡献。它不仅友善地提醒我们,组织行为领域的研究并不是开始于我们进入大学后的第一年,而且还告诉我们,这些早期的论文之所以成为经典,是因为它们的见解在今天仍然有用。它们包含了尚未过时的智慧,它们还代表了仍有待于检验的各种假设的丰富来源。毫无疑问,这本文集将在研究生的课程中找到有用的位置,并为研究者提供有价值的和适宜的论文。这些论文扩展了组织行为的研究领域,但它们并不总是能够被很容易地从最近的图书馆中获得。

弗雷德·菲德勒
于华盛顿大学

序 言

《组织行为学经典文献》是为满足以下目的而设计的：(1)试图成为组织行为学领域最重要文献的最卓越文集；(2)作为组织行为学和管理实践方面本科生和研究生优秀教材的补充；(3)配合与补充杰伊·沙弗里茨和史蒂文·奥特的《组织理论经典》(2001年第5版)。《组织理论经典》中只有一章关注组织行为，沙弗里茨和奥特在他们的导论中为此做了解释：“组织行为是一个十分广泛的研究领域，有着无数文献……在单独的一章中，除了提供一种该理论和研究的‘味道’以外，不可能做得更多。”

正如《组织行为学经典文献》这一题目所表示的那样，本书汇集了已发表的经典文献。尽管包括了若干重要的近期著作，但是本书并不企图包括所有反映本领域近期趋势和发展的文献。本书不关注近期趋势；相反，本论文集提出了组织行为学中最具持久力的主题和著作，并按概念清晰合理、实务有用的方式加以组织，以帮助读者追踪最重要主题的历史发展轨迹。

本书没有包括过时的著作，因为它们只是有趣的遗迹，古怪但过时的想法。尽管在过去几十年里，组织行为学经历了显著发展并日趋成熟，但是许多基本问题仍未改变。事实上，有时让我们感到，这是一个对重要事物的了解越多而实际所知越少的领域。物理学定理和地心引力规律并不会随着知识模式和技术的进展而改变，同样人类基本的心理、文化和社会特征也不会变化。正如建造宇宙飞船需要从牛顿定律学起，在组织中工作的人必须从玛丽·帕克·弗洛特和切斯特·巴纳德这些20世纪30年代的作家学起。未来总是建立在过去的基础上。这就是本书的合理性所在——为那些寻求理解和/或推进组织行为的人提供一个合适场所，使他们能发现组织行为学过去的精华。曾经占据支配地位的有关组织的思想和见解也许离开了学术舞台的中心，但它们不会因此而消亡。它们的思考影响了后继的作者，即使他们可能不接受其基本假设和原则。尽管有些文章可能陈旧古老，但它们不会过时。经典之所以成为经典，是因为它们对新一代的每一个学生和实务工作者具有持续的

价值。

组织本身就是社会和文化的一个部分,并在其中运作。人类行为,也就是组织行为,受到文化上的根本信念、价值、假设以及作用于组织生活所有方面的行为规范的深刻影响,因此,社会对组织中人的行为的思考途径不是在真空中发展的。它们反映出当代世界正在发生着的东西,因此,人们对组织行为的贡献会随着事物发生的地点和时间而改变,也会因不同的文化和亚文化而有所不同。第二次世界大战的出现,20世纪60年代鼓吹爱情与和平的“嬉皮士”/反传统/自我发展时代,70年代的计算机/信息社会,以及80年代来自日本工业的竞争性恐慌,所有这些都强烈地影响了我们对组织中人的思考和研究的演化进程。为了真实理解现存组织的行为,必须重视历史背景和文化氛围,由此才能认识蕴藏其中的组成本领域知识主要部分的重要贡献。为帮助读者弄清文献的历史背景,本书导论后的“组织行为学研究年表”对这个领域中最重要的事件和出版物进行了回顾。

挑选的标准

挑选这些特定文献进入组织行为学经典范围的标准有好几个。第一个标准就是要回答这个问题:“一个严肃认真的组织行为学的学生能够认同这个作者及其基本主题吗?”如果回答为“是”,那么它就是经典文献了。将其他文章和作者排除在外而受批评是我们能够预料的事情,但是要诚恳批评我们所收录的文献就会困难得多,这些作者和所选择的经典片断是组织行为学领域的学生和研究者引用最广和重印最多的。我们觉得把少数可能重要的当代文章也包括在内是重要的,当然这些更新的文章并没有像20年前或30年前写的那些文章那样被广泛引用。因此,把它们包括在内就需要做出更加主观的判断。

第二个标准与第一个有关:每篇文章或书中的每一章必须做出一个基本的陈述,该陈述已在多年中获得一致的认同或反辩。所选的文章必须被认为是重要或有意义的,因此它必须已经成为(或即将成为)组织行为学领域根基的不可分割的组成部分。

第三个标准是文章必须具有可读性。幸运的是,这是一个相对容易满足的标准。大多数组织行为学文献是易懂和有趣的。但是,许多真正伟大的著作篇幅很长,在我们看来,常常远离他们的主要话题。结果,这些文章在本书中被缩略,但是唯一的编辑工作就是“删节”,但没有一句话被修改或增加。

本书的组织

本书根据组织行为学领域最重要的主题安排结构。每个主题包括的读物按照年代先后排列。作者对主题的选择及其出现的先后次序反映了他或她对该领域的概念框架。因此,一本书的内容和结构,隐含地表达了作者对这一领域的见解,本选集也不例外。本书的文献被分为6篇,反映了组织行为学文献中普遍深入的主题:

- 领导
- 激励
- 团队和群体中的个人
- 工作环境对个体的影响
- 权力和影响
- 组织的变革

行为科学理论的发展趋向于不断累积,但是几乎不能按照直线发展。有时,逐步积累的理论是通过采用先前理论家的逻辑和研究结果而完成的。用另外的例子来说,它是通过成功地尝试采用新的探究方向,对先前理论家的著作加以利用、剔除和修改。主题读物的年代次序应该能够帮助读者跟踪几十年中理论发展的一些重要进展和衰落。

与第二版的不同

本书第三版试图保留早期版本的特质。在介绍的水准、着眼点、目的或重点方面都没有什么改变。本书的范围扩展到本领域的重要发展,包括一直很复杂的综合的行为模型,该模型综合了学习理论、虚拟团队和网络工作组织,以及心理契约。

第三版的结构有些改变。在重要的心灵研究之后,我们将“团队工作和授权”与“群体和群体间行为”合并为一篇。新的一篇取名为“团队和群体中的个人”,其内容有了明显的改变。我们还决定,作为本书的开始章,“领导”比“激励”更好(在第二版中的第一篇是“激励”)。我们相信,这些改变使本书更为流畅和更具逻辑性,我们希望读者也这么认为。

许多曾经使用过先前版本的人要求我们,把本书的范围“更新”成能包括那些“使本书带入新千年”的文献。其他的评论者并不同意这样,他们敦促我们要抵挡住冒险将未经时间检验的新作品纳入其中的诱惑。第三版试图走不

偏不倚的路线,既保留其中的经典,又能吸收少量新近的重要著作。例如,第三篇是有关工作团队和授权的,这是两个已经在过去 15 年中深刻影响组织行为学领域的主题。这些读物可能是更加新近的,因为在人力资源多样化(按照其最新的用法)或虚拟团队方面没有“更老的”文章。

根据各章的次序,从第二版删除和在第三版增加的内容列示如下:

第一篇 领导

从第二版删除的:

沃伦·G. 本尼斯,“为何领导者不能领导”(1990)

玛格丽特·J. 惠特利,“领导和新科学:探索一条领导组织的更简便途径”(1992)

第三版新增的:

丹尼尔·高尔曼,“何以造就领导人”(1998)

诺埃尔·M. 蒂奇、大卫·O. 乌里克,“领导力的挑战——对变革型领导者的呼唤”(1984)

马丁·M. 切默斯,“效力与效能:领导能力与才智的整合模型”(2002)

第二篇 激励

从第二版删除的:

艾德温·洛克,“理论上目标设定技术的普遍性和激励雇员的途径”(1978)

理查德·茂蒂,“对组织中行为的公平理论预测”(1983)

第三版新增的:

南希·H. 利奥纳德、劳拉·L. 博维亚斯和理查德·W. 肖勒,“工作激励:‘自我意识动机’的引入”(1999)

艾德温·A. 洛克,“刺激和个性的协调因素——自定目标和自我效能感”(2001)

第三篇 团队和群体中的个人

从第二版删除的:

唐纳德·F. 罗伊,“香蕉时代:工作满意和非正式交互作用”(1960)

J. 理查德·哈克曼和戈雷格·R. 奥德汉,“为群体设计工作和为工作设计群体”(1980)

安·I. 密特鲁夫,“企业并非寻常:现在来建立未来的组织”(1987)

J. D. 奥斯本、L. 莫瑞恩、E. 麦赛尔怀特、J. H. 桑格和 C. 波林,“自我导向的工作团队”(1990)

马文·R. 威斯宝,“转换团队工作:快速改变的世界中的工作关系”(1991)

大卫·E. 波文和爱德华·E. 劳勒,“授权给服务工作者:什么、为何、如何和何时?”(1992)

第三版新增的:

鲁斯·威格曼,“建立完美的自我管理团队所需的关键性成功要素”(1997)

杰西卡·里普纳克和杰弗里·斯坦普斯,“虚拟团队:工作的新途径”(1999)

第四篇 工作环境对个体的影响

从第二版删除的:

威廉姆·H. 怀特,“组织人:结论”(1956)

南茜·E. 贝尔和巴里·M. 斯陶,“作为雕塑家和作为雕塑的人:个性的作用和组织中的个人控制”(1989)

第三版新增的:

杰弗里·普费弗,“组织理论和管理中的结构观点”(1991)

丹尼斯·M. 卢索,“组织中的心理契约”(1999)

第五篇 权力和影响

从第二版删除的:

约翰·科特,“权力、依靠和有效管理”(1997)

第三版新增的:

杰弗里·普费弗,“用权力进行管理”(1992)

第六篇 组织的变革

从第二版删除的：

罗莎贝丝·莫斯·坎特，“文化体系和战略改变”（1983）

理查德·贝克哈德和温迪·普里查德，“关注努力：驱动变革的关键主题”（1992）

第三版新增的：

沃伦·G. 本尼斯，“变革：新的形而上学”（2000）

理查德·T. 帕斯卡尔，“丛林法则和新企业法则”（2001）

里勒斯·M. 布朗和巴里·波斯纳，“探索学习与领导能力之间的关系”（2001）

第二版和第三版最大的区别就是增加了两位新的合作编辑——桑德拉·J. 帕克斯和理查德·B. 辛普森。我们在一起合作要比单独一个人更能做好本文集的组织 and 编撰工作。这两位非常有才华的新同事为第三版带来了新思想、新见解、创造力和许多能量。

致 谢

许多人为我们汇集、编辑和撰写本书第三版提供了极其宝贵的见解和帮助。我们不愿罗列姓名，因为任何罗列都一定会疏漏某些应该得到认可的人。同样，过于简单的姓名列表是完全不恰当感谢。然而，有些人是必须感谢的。第一位也是最重要的一位就是匹兹堡大学的杰伊·谢弗里兹。从很多方面讲，他就是本书的一部分。

我们非常高兴加利福尼亚大学圣塔克鲁兹分校的马丁·切默斯答应为本版撰写“前言之前言”，并且他竭力要求我们保留弗雷德·菲德勒为本书第二版所写的“前言”。两个前言一起成为本书绝妙的序幕，并为组织行为学提供了有洞察力的介绍。我们感谢美国国际管理研究生院的约翰·赛波特多年来给予我们的才智上的刺激和友谊。我们感谢对本书第二版进行评论以及为了强化第三版的内容和结构而提供了极其有用的建议的三位学者：威斯康星大学的道格拉斯·埃罗科、西佛罗里达大学的卡·基顿和新墨西哥大学的马里奥·里维拉。斯蒂文·尼尔森提供了完全、准确和持久的帮助。汉森·科斯巴勒班在寻找文献方面给予了帮助。我们对失去三位宝贵的同事——特德·

赫伯特·温迪·莱斯和大卫·威廉姆斯表示深切的悲伤,在我们最需要的时候他们曾经始终给予我们支持、鼓励和建设性意见。

最后,我们想告诉读者的是,语言标准在一些文献中有明显的改变。根据现在的标准,许多具有男性至上与种族主义的术语和短语在 20 年前或 30 年前是很常用的。在可能的情况下,我们在编辑句子和段落时将攻击性语言从文章中剔除掉,但是,少量词汇和短语对于原文来说是实质性的,因此没有删除。

J. 史蒂文·奥特
桑德拉·J. 帕克斯
理查德·B. 辛普森
于渥太华大学

目 录

前言之前言/1

前言/1

序言/1

导论/1

组织行为学研究年表/10

第一篇 领导/23

- 1 命令的下达/38
- 2 执行人员的职能/45
- 3 领导者生命周期理论/53
- 4 权变模型：一种领导效能理论/64
- 5 领导力的挑战——对变革型领导者的呼唤/76
- 6 作为企业文化管理者的学习型领导/86
- 7 何以造就领导人/97
- 8 受到合理怀疑的领导能力/106
- 9 效力与效能：领导能力与才智的整合模型/115

第二篇 激励/137

- 10 霍桑实验/150
- 11 人类激励理论/161
- 12 企业中人性的一面/174

- 13 认知失调的激励作用/182
- 14 工作与激励/188
- 15 再论:如何激励员工?——不通过改善工作环境、加薪或任务重组/196
- 16 工作激励:“自我意识动机”的引入/205
- 17 刺激和个性的协调因素——自定目标和自我效能感/227

第三篇 团队和群体中的个人/241

- 18 群体间行为的基础和动力学/254
- 19 群体动力学的起源/264
- 20 关于群体动力学的群体间观点/276
- 21 组织中的文化多样性:群体间冲突/289
- 22 为什么团队能带来高绩效的组织/301
- 23 建立完美的自我管理团队所需的关键性成功要素/314
- 24 虚拟团队:工作的新途径/327

第四篇 工作环境对个体的影响/333

- 25 群体压力对判断扭曲和修正的效应/344
- 26 长壁采煤法的某些社会和心理后果:在有关社会结构及工作系统的技术内涵的工作群体中对心理情境和防卫的检验/353
- 27 官僚制结构和个性/363
- 28 群体思考:不顾一切达成共识/370
- 29 对工作效果的社会影响/378
- 30 组织理论和管理中的结构观点/391
- 31 组织中的心理契约/404

第五篇 权力和影响/423

- 32 权力:社会心理学中一个被忽略的变量/433
- 33 社会权力的基础/441
- 34 复杂组织中低级别参与者的权力来源/453
- 35 谁获得权力以及如何保持它:权力的战略权变模型/462
- 36 用权力进行管理/474