

<<个性与组织>>

图书基本信息

书名：<<个性与组织>>

13位ISBN编号：9787300083452

10位ISBN编号：7300083455

出版时间：2007-9

出版时间：中国人民大学出版社

作者：阿吉里斯

页数：313

译者：郭旭力

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<个性与组织>>

前言

在工程学院、商学院以及公共管理学院的教学与研究课程设置中，把行为科学作为必修课日渐得到大家的普遍赞同和广泛开展。

从事相关教学和研究的人们，对于了解人在组织中表现出某种行为的原因的重要性，也有了深刻的认识。

这是组织与管理领域呈现出来的一个重要趋势。

在过去的6年里，我帮助一所工程与商学院确定其行为科学教学应该开设哪些课程（如心理学、社会学、人类学及政治学等）。

通过这项工作，我愈发意识到同事们对行为科学的研究范围、研究深度以及潜在意义了解得并不是十分清楚。

并且，许多学生认为，心理学或社会学等一些传统课程讲授的内容很少能够引发他们的兴趣，他们对此感到十分沮丧。

很多人也在怀疑，是否能够从工程学院或商学院学生的兴趣出发，来整合行为科学的研究成果。

通过研究和了解大家的兴趣所在，我发现，尽管在行为科学研究领域，有许多人承认行为科学的重要性，甚至有些人还建立起自己的研究部门，但是，对这些学科的独特性及其潜在意义有清楚认识的人却寥寥无几。

因此，我认为，当务之急是要尽可能全面地综合目前实践中已经取得的研究成果，最好是遵循某种框架，让一些更有意义的模式呈现出来。

倘若有人这样做了，可谓一大贡献。

本书则是我为综合现有组织中人类行为的已有研究文献而迈出的第一步。

我希望，这样的纵览全局，能够为推动组织行为研究在今后发展成为一个系统的体系奠定基础。

我开展这项研究并不是要设法提出某种成熟的理论，因为有三：一是，不可能单靠某个研究者的一己之力就提出一套成熟的理论。

二是，就理论创立所必须依靠的实证研究成果而言，行为科学现有的研究本身尚不成熟。

许多公开发表的专题性研究论文都声明，其得出的只是一些初步结论，就说明了这一点。

而且，也还没有哪一项研究深入到了能够达到科学研究标准所要求的程度。

三是，显然尚有许多领域还未被探索，而对这些领域的认识程度对于形成一种理论来说至关重要。

读者可能会感到疑惑，既然该领域的研究如此不完善，为什么还要出版这样一本著作？

我的回答是：首先，这是一个不可推卸的责任。

任何一门科学，只有当其至少已发展成为一种可供应用的理论，并且利用该理论可以阐述现有知识，同时还能够指出需要进一步探索的领域时，才可谓成熟。

其次，为了推动行为科学的发展，使其早日成熟，需要有人做出种种的努力和尝试，其中也包括这样对现有成果的综合研究。

再者，我对此也有很浓厚的兴趣，所以愿意做这样的尝试。

为一种理论的创立奠定基础本身就不是一件容易的事，而要想搭建一个平台，尽可能多地将现有文献罗列出来，找出它们之间的相互关系，而且还不影响每项研究各自得出的基本结论，难度就更大。

做这样一件事至少可以采取两种方式，一是仅仅依靠那些屈指可数的文献，集中提出一种理论模型，然后依据该模型得出一些符合逻辑的推理（最好采用数学语言），据此说明、预测以及（或者）拓展并不宽泛的研究所得出的结论；二是利用一个理论平台，最大限度地包容现有文献，但此理论平台的支点并没有前一种方式所用平台的支点那么有力，相互之间的关联性也相对弱一些。

之所以选择后一种方式，原因有很多。

其一，据我所知，至今尚未有人采用过这样一种全局观点；其二，科学家对采用前一种方式所取得的成果进行分析后表明，那些成果并不像用复杂公式推导出的结果那样在逻辑上站得住脚，也得出不出众多的经验，因此说服力不强；其三，如果没有人采用纵览全局的方法，那么该领域取得的许多成就便有始终处于七零八落状态的危险，并且可能永远也无法认识到这些成就综合在一起后所能产生的影响。

<<个性与组织>>

；其四，通过采用纵览全局的方法，能够详细掌握目前已经做过哪些方面的研究，数量有多少，哪些方面还有待于研究。

最后，正如卢因所说，通过采用渐近法，人们能够把事物逐渐细化，从而了解到按照科学的标准，采用纵览全局的方法进行研究应该达到的深度。

经验表明，如果一开始选用的文献有限，而先采用“有深度”的研究方法进行研究，然后再试图扩大研究范围，这样做是难于实现的。

本书主要面向大学高年级学生和研究生。

尤其是工程学院、商学院、公共管理学院以及公共卫生学院的学生。

他们掌握的有关行为科学方面的知识往往相当薄弱。

我还希望本书能为在象牙塔中研究人际关系的学者们、企业中人际关系及人力资源管理方面的专家们所用。

最后。

本书对企业管理者也应当能有所帮助。

因为他们已厌烦了主张用简单方法解决管理问题的做法，而这些所谓的方法充其量不过是一些小伎俩罢了。

人的问题不是简单的问题，必须慎重，不能凭借一些小诡计或者华而不实的办法来对待。

基于上述认识，本书以分析人在组织中为什么会表现出这样或那样的行为为重点，并尽可能地提供一些具体的实例，以使本书能为站在管理前沿的人们提供更多的帮助。

在第2章、第7章以及第8章的部分内容中，就提供了这样的例子。

本书并没有过多地涉及“该如何做”的问题，原因很简单，很少有人在这方面进行过研究，而且在实际应用方面取得令人满意的成果的研究也很少。

如果要把已取得的成果放心地加以应用，还需要做更深入的研究。

正因为如此，本书的侧重点是对某些管理行为的不当之处加以分析，而不是讨论究竟该如何做。

或许更深入的研究应当由以行动为导向的行业组织来完成，或者由军队中有能力的人来做。

但是，行为学家们不应当忽视物理学家们多年前得到的经验，那就是，更加深入的研究可以为纯理论研究提供反馈信息，并提出一些重要的命题。

本书重点讨论的问题有：组织的基本组成有哪些？

组织会如何发展？

如何维持组织内部正常运转？

但是，书中对这些问题并没有全部给予回答，甚至有些重要问题也未提及。

比如，本书就没有系统地讨论组织在融入其所处的社会、经济、政治环境时可能面临的问题。

由于环境对内部组织系统的确有着重要影响，组织理论必须经受外部检验后才能证明其正确性，因此，书中尽可能地对这些重要问题的研究文献进行介绍。

但是，对其进行深入透彻的分析只有留待其他的研究项目来进行。

另一个未加讨论的重要话题是组织变革。

变革是如何产生的？

又是如何完成的？

变革会带来什么样的影响？

这些问题尚没有答案，说明了现有知识的严重不足。

但是，知识的不足并不像第一种情况那样至关重要，这是因为在理解和衡量变革之前，必须要有一个“稳定性”或“稳定状态”的参照点（卢因称之为“准稳态”）。

研究组织变革的另一个难点是，从所观察到的表面现象来看，许多事件看上去似乎是发生了变化，但是通过深层分析，这些变化并不是组织的基本组成发生了变化。

临床心理学家和精神病学家很多年前就知道要区分皮质的表层（表型的）变化与深层（遗传型的）变化。

若要在组织变革领域取得有效的进展，那么要研究的一个重要内容就是，何时开始的变化才能称之为真正的变化。

<<个性与组织>>

例如，许多管理者坚持认为，最近对人际关系计划的重视表明管理行为发生了根本转变。本书对这一观点进行了分析，并就其真实性提出了疑问。

由于没有对基本的变革问题进行讨论，所以本书也未对如此环境下组织的决策过程加以讨论。况且，即便讨论分析了变革问题，有关决策问题的研究文献也十分匮乏，对决策的产生过程以及为其发挥预期作用而在组织中的贯彻过程，也是知之甚少。

我非常感谢劳动与管理中心主任怀特·巴基教授，他不仅认为该研究项目十分必要，而且还在专业知识上、精神上以及资金上给予支持，使项目得以完成。

主要是在他的努力下，人类行为研究基金会为该项目提供了大笔资金，为此我非常感谢。

工业管理系主任霍姆（T.T.Holme）教授也提供了资金和文案支持，如果没有这些支持，要想按时完成本书的撰写是不可想像的。

我还要感谢玛丽·克拉克（：Mary B.Clark）女士、南希·巴布科克（Nancy Babcock）女士、苏珊·亨利（Susan Henry）女士、詹姆斯·斯特利（Jaines A.Staley）先生和罗伯特·比约恩（Robert BjorB）先生，他们为本书付出了辛勤的劳动，将潦草的手稿整理成整洁的打印文稿。

此外，如果没有我妻子雷内（Renee）给予本书和我本人的帮助，本书也绝对无法写成。

<<个性与组织>>

内容概要

本书则是作者为综合现有组织中人类行为的已有研究文献而迈进的第一步。

本书主要面向大学高年级学生和研究生，尤其是工程学院、商学院、公共管理学院以及公共卫生学院的学生。

他们掌握的有关行为科学方面的知识往往相当薄弱。

本书可谓是组织行为学的奠基之作，其内容主要阐述了阿吉里斯提出的“个性与组织”的概念，或称之为“不成熟—成熟”理论，这是阿吉里斯对管理学的发展做出的主要贡献。

阿吉里斯在其著作中指出：组织行为首先是由两个要素——个体和正式组织相互融合而成的。

组织中的个体都有其独立的人格，而不像传统管理理论所说的那样，只是整部机器的一个零件，只能受组织约束。

也就是说，他们既有作为组织成员的一面，又有作为独立个体的一面。

在阿吉里斯看来，人是一个发展着的有机体，因而健康的人格都具有成长的倾向。

、 本书对于我国管理学的理论研究与实践仍具有十分重要的指导意义。

本书对企业管理者能有所帮助，因为他们已厌烦了主张用简单方法解决管理问题的做法。

人的问题不是简单的问题，必须慎重，不能凭借一些小诡计或者华而不实的办法来对待。

中国目前正处在一个充斥着各种新颖的管理观念和模式而实质上却没有自己管理思想的时代，眼花缭乱的西方管理理念和方法已经成为企业界迷茫和困惑的制造源。

企业界不断地流行一轮又一轮的管理新思潮，却始终没有找到自己管理思想的主题。

管理本质上是一种思想、一种智慧、一种对管理者的思维起指导作用的方法论，如果仅是以“工具”的层面而非思想的层面去看待管理，那么这种理解一定是肤浅的，而且很快就会陷入茫然无措的窘境。

为此，必须加强对经典管理理论的学习和掌握，这是认识和理解当代管理理念的基础和前提。

<<个性与组织>>

作者简介

克里斯·阿吉里斯 (Chris Argyris) 美国心理学家，组织心理学与行为科学的先驱，行为科学的创始人，当代管理理论大师，组织学习理论的主要代表人物之一。

阿吉里斯对组织与个体的关系独辟蹊径的研究，使其在管理学界声誉鹊起，大器早成，俨然成为一代学术宗师。

1957年出版的《个性与组织》，堪称组织行为学的奠定之作。

阿吉里斯曾担任过IBM、壳牌石油、通用食品、新泽西标准石油、利弗兄弟等诸多公司的管理顾问，还被法、英、德、挪威、荷兰、希腊、意大利等国的政府或公共组织聘请为培训和教育方面的顾问。

<<个性与组织>>

书籍目录

第1章 基本假设及观点 观点 管理者与科学家的共同任务 本书的目的 必须掌握常识和拥有经验
第2章 人格 个性及其构成：你中有我，我中有你 组织的内外动态平衡 个性表现为能量 心理能量源于需要 个性体现为能力 个性组成被概念化为“自我” 防卫机制保护自我不受威胁 成熟意味着个性构成的扩充和自我世界的扩大 个性自我实现的基本趋势
第3章 正式组织 正式组织是有理性的组织 关于正式组织的一些基本原则 成熟个性与正式组织之间的根本性矛盾 小结
第4章 个体与群体的适应性行为 个体的适应性行为 群体的适应性行为 小结
第5章 管理层的反应及其对员工的影响 管理层的主要假设 强有力的领导及其对员工的影响 严格的管理控制及其对员工的影响 人际关系热及其对员工的影响
第6章 基层管理者 承上启下者 管理层的反应
第7章 减少正式组织与健康个体之间的矛盾 工作扩展 参与式领导以及以员工为中心式领导 参与式领导和管理控制 个体需要与组织要求 参与式领导以及以员工为中心式领导的局限性 面向实际的领导力
第8章 培养卓有成效的管理行为 卓有成效的领导力及领导个性的培养基础 实施卓有成效领导力的基本技能 命令式领导行为的产生根源 培养管理行为的若干准则 高级管理培训课程中专家的角色准则
第9章 总结 主要结论 结语附录 组织理论的一些基本分类译者后记参考文献

<<个性与组织>>

章节摘录

进入耶鲁大学医学图书馆必须经过一个走廊，走廊两旁的墙上挂满了漫画。这些漫画都是多年前画的，内容与医学专业有关，其中许多漫画留给人们的印象是在“抨击”那些宣称能够真正治愈人类疾病的医生。在那个年代，人们认为科学家们无法了解疾病的真正起因，而且能够治愈的疾病也很少。因此，人们生病后在很多情况下都是求助于巫师、巫婆、巫医、牧师、理发师，甚至是求助于铁匠。当然，随着医学的进步，人们越来越认识到找医生看病才是正确的做法。

医学不是惟一曾遭到过抨击的学科。大多数行业在其发展初期都有受到公众质疑的经历，而且有些行业还依然处于这一阶段。精神病学家和心理学家就是一个很好的例子，尽管这些专业人士在证明了自身的价值之后，对他们的抨击似乎开始减退，但可以肯定的是，只要受到批评的人们将批评视为一种挑战，敦促他们把工作做得更加精确，敦促他们必须加倍努力以取得更大的成就，那么批评就能产生有益的效果。正是由于批评，科学家们才变得愈加细致和谨慎。

将行为科学应用于管理领域也同样正处于这种初级阶段。毫无疑问，如果在实践中人们以漫画的形式来表达对人际关系“专家”的感受，那么这些漫画也足以挂满几个走廊。但是，医学研究与人际关系研究之间有着一个重要区别，那就是在人际关系研究中，人们往往会觉得自己就是这方面的专家。持有这种态度是可以理解的，因为人们认为“经验”是了解人类本性最好的老师。如果成千上万的人都觉得自己没有与同事共事的能力，他们心里一定会感到沮丧。从另一方面来看，即使事实并非如此，但如果自认为没有这方面经验的人到专家那里去寻求一些忠告，他们也会发现很难得到具体合理的建议。

事实之所以如此，原因就在于这方面的科学研究还不成熟，还缺少训练有素的专家。本书最初的写作动机是要指出“人际关系”正成为一个建立在科学基础上的研究领域，从行为科学被越来越多地用于解释人们为什么表现出这样或那样的行为就能得到证明。如果将行为科学目前所取得的成果进行归纳、综合，这个基础性的、有用的知识领域的系统轮廓就显现出来。

这一结论并非是要暗示人际关系研究已经具备了成为一门学科的条件，也并非是要表明人际关系研究只是那些受过行为科学研究生教育的人们所专属的研究领域。但是，运用行为科学知识去了解人们在组织中的行为的时代已经来临，培养熟练的人际关系管理者如果仅仅是要求他们“喜欢与人打交道”，已经跟不上时代的发展了。对于具备行为科学知识的人而言，是对有关人类行为的基本知识有了更深入的了解，可以说是又掌握了一种有用的管理方式。

观点 著述本书的初衷，是为了帮助读者了解人们在现行组织中行为表现的一些基本成因，这些组织包括工厂、银行、保险公司、工会和政府机关等。到目前为止，尚没有一个研究中心或者一位科学家能够回答所有相关问题。事实上，即使将各个研究中心的研究成果都综合起来，所能给予的帮助也无法满足从事这方面工作的人们的期望，或者归纳出的知识在逻辑性上也无法达到科学家们的要求。但是，在对人际关系研究所取得的研究成果做初步调查之后，我已经相信，如果把众多研究中心所做的工作系统全面地综合在一起，就可以对人类行为有更深刻的了解，从而在更大程度上为人们提供实实在在的帮助。

零散的知识是不可能达到这种效果的。因此，撰写本书的第二个目的就是为了让读者更加系统全面地了解现今组织中人际关系的研究现状。

频繁使用“系统”和“综合”这样的词是作者有意而为之。“系统的”工作，是指达到了当今科学家们制定的最低科学标准的工作。

<<个性与组织>>

这里为什么要用“当今”作为一个限制条件呢？

因为，众所周知，在一切科学研究中，评价研究进展“好与坏”的标准是随着科学的逐渐成熟而有所改变的。

非研究人员也许会问，为什么本书要求文献资料必须达到最低的科学标准呢？

对这个问题最好的回答是“为了保护他们自己”。

科学家们使用和要求他人使用科学标准的——个主要原因就是要保护非研究人员，因为非研究人员或许将来有一天会利用这些信息去影响他人。

此外，非研究人员也不希望受到科学家们的误导。

事实的确如此。

非研究人员希望确保科学家们发布的信息都是准确无误的。

“综合”的含义非常明确，就是只提供相互之间真正有联系的研究结果。

如此这般，读者就能够对“行为科学与组织”这一研究领域形成条理清晰的整体概念。

综合是每一位科学家要达到的首要目标之一，他们梦寐以求的就是，有一天能够看到自己所研究的领域开始变得有条理。

看到有人将迄今还很零乱的知识综合在一起，他就会像读者阅读一本小说、观众观看一部惊险刺激的电影或者球迷目睹世界职业棒球大赛那样得到满足。

……

<<个性与组织>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>