

<<组织>>

图书基本信息

书名：<<组织>>

13位ISBN编号：9787111234975

10位ISBN编号：7111234979

出版时间：2008-3

出版时间：机械工业

作者：马奇,西蒙

页数：237

译者：邵冲

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>

## <<组织>>

### 内容概要

《组织》的出版宣告了组织作为一个独立研究领域的诞生。

马奇和西蒙是决策理论学派的两位大师，本书作为他们的唯一合著，虽然备受关注和引述，但却从未被引进中国，这是第一次正式出版中文译本。

由于竞争、合作、人类认知和情感、外部环境等因素的影响，对组织过程的控制较为有限，而组织的参与者们尽可能以容易复制的方式来应对这些限制，本书的焦点正是这种复杂的组织行为。尽管大多数组织有等级制度，但组织过程决不能单纯依靠命令和权力来完成，所以本书自始至终关注的恰是决策而非等级，这也是现代组织和管理重要的一环。

作者声明：经常让人更惊奇的不是现在知道但过去不知道的事情，而是那些曾经知道但已经忘记的事情。

在本书出版后的漫长岁月里，并没有什么事件足以改变组织或组织理论的基础。

## 作者简介

詹姆斯·马奇James G.March, 2003年。

两位管理学者制作了一张200人的管理大师排行榜。

然后他们问了上榜的大师们一个问题：谁是你心目中的大师？

排在第一的是20世纪最伟大的管理思想家德鲁克，排在第三的是诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙，而在德鲁克之后，西蒙之前的则是几乎没有公众知名度的詹姆斯·马奇。

马奇出生于1916年，1953年获得耶鲁大学博士学位。

1964年担任加州大学社会科学学院的首任院长，1970年成为斯坦福大学的管理学教授，同时也担任政治学、社会学、教育学教授，是名副其实的跨界大师。

马奇被公认为是过去50年来，在组织决策研究领域中最有贡献的学者之一，他在组织、决策和领导力等领域都颇有建树。

他的代表作除了《决策是如何产生的》之外，还有与西蒙合著的《组织》，与赛尔特合著的《公司行为理论》。

## 书籍目录

致读者译者序致谢再版前言第1章 组织行为1.1 组织作为社会机构的重要性1.2 组织理论的文献1.3 本书的结构1.4 命题的类型1.5 心理学的一些假定第2章 “古典”组织理论2.1 泰勒的科学管理2.2 部门划分理论2.3 古典管理科学的操作和经验问题2.4 结论第3章 动机限制：组织内部决策3.1 影响过程3.2 官僚理论3.3 满意与生产率3.4 生产动机3.5 结论第4章 动机限制：参与决策4.1 组织平衡理论4.2 参与者4.3 雇员参与：参与标准4.4 雇员参与：一般模型4.5 影响预期离开组织的可感愿望的因素4.6 影响离开组织的可感安逸的因素4.7 其他参与者4.8 机会主义与组织生存4.9 结论第5章 组织中的冲突5.1 个体冲突5.2 组织冲突：组织内部的个体冲突5.3 组织冲突：组织内部的群体冲突5.4 组织对冲突的反应5.5 组织间冲突5.6 结论第6章 理性的认知局限6.1 理性的概念6.2 组织中的行为程序6.3 感知与识别6.4 分工6.5 沟通6.6 组织结构和理性边界第7章 组织的计划与创新7.1 创新的概念7.2 创新过程7.3 创新机会7.4 程序的详尽阐述7.5 组织层次与创新7.6 计划过程7.7 结论后记关键概念索引参考文献

## 章节摘录

第1章 组织行为 本书探讨的是正式组织的理论。列举正式组织的例子比定义“正式组织”这个名词更容易，可能也更有帮助。美国钢铁公司是正式组织，红十字会、街角的杂货店、纽约州公路局也是。当然，后者隶属于纽约州政府这个更大的正式组织。倘没有现在的目的，我们也不需要为精确划定组织的边界或严格区分“组织”和“非组织”而烦恼了。我们在讨论经验现象，但没有哪一种方式能使世界自己适应清晰的分类。

学者们经常认为他们正在研究的课题比世界公认的重要课题还要重要。我们乐观地认为组织理论就是这样的课题。不管从事实际工作的经理和行政人员在思想上对组织多么关注，也不管这些实践者们写了多少论述组织的书，组织理论在现代社会科学中仍处于不重要的地位。大多数普通心理学和社会学的教科书甚至没有以正式组织为标题的专门篇章。

《社会心理学手册》(Handbook of Social Psychology) (Lindzey, 1954) 分为小群体、大众媒体、“工业社会心理学”(组织只是一笔带过)、领导和选举行为等章。组织的章节没有论述，只是在书中各处零星提到。

正式组织在现代社会科学文献中处于如此不起眼的地位，其中一个原因可能是它无足轻重。下面我们会解释为什么我们认为这不是一个站得住脚的理由。

第二个原因可能是组织几乎没有什么命题能纳入其他社会科学论题之中。

本书末尾会给予这个理由更准确的评价，现在暂且不谈。

第三个原因可能是人们对此知之甚少。

但通过文献回顾，我们会发现这与事实不符。

### 1.1 组织作为社会机构的重要性 为什么组织重要？

肤浅的回答是，组织重要是因为人们在组织中度过大半人生。

劳动力——换句话说，大多数成年人口——把睡眠之外的1/3以上的时间用于雇用他们的组织，儿童几乎把同样多的时间用于学校组织。

同样，无数其他组织占据了儿童和成年人的大部分闲暇时间，而且大多是自愿的。

在我们的社会中，只有学前儿童和无工作的家庭主妇这一大群人的行为是真正的非“组织”行为。

组织的普遍存在并不是关注它们的唯一或主要理由。

作为社会科学家我们感兴趣的是解释人类的行为。

从社会心理学家的观点来看，我们感兴趣的是哪些环境因素影响个体和个体如何应对这些影响。

对大多数人而言，正式组织代表了大部分环境。

我们甚至希望组织对人的行为产生更重要的影响，而不是像我们前述那样仅仅是想到察看时间预算。与社会许多其他影响过程相比的组织影响过程的特性，如果要用单一特性来概括我们会说后者的专一性与前者的扩散性是截然不同的。

具体例子有助于对此充分理解。

比如说，可以比较谣言的传播和制造企业顾客订单的传播。

谣言的传播是真正的扩散过程。

谣传很少通过单一渠道向外界传播，实际上在多数情况下，如果不是从发源地广泛地向外传播的话，谣言会很快消失。

另一方面，顾客订单通常是沿特定渠道传播给某个目标，很少例外。

我们的意思不是说谣言的传播没有选择性，也不是说正式组织沟通的目标没有不确定性。

实际上两种情况都存在。

但这两个例子在传播渠道特性上的差异是显而易见的。

组织沟通不仅在沟通渠道上有明显特性，而且在内容上也是如此。

在这方面组织沟通与通过大众传媒传播形成鲜明对照。

## &lt;&lt;组织&gt;&gt;

报纸和无线电广播的受众无须掌握日常的技术词汇，他们对某一主题没有相同的专门知识，也无法预计他们接收大众传媒时的有效方法。

至少在理论上，组织沟通的接收者属于另一极端，十分清楚他的特殊能力和特性。这些可以从他过去丰富的经验中获得，也可以从他日常工作环境的具体知识中获得。

当大众传媒对受众施加影响或试图影响时，其信息类型通常是最简单的——“现在就去街角的药店，然后……”——而且其呼吁的诱因是广泛共享的。

相反，组织的指示经常包含许多细节，诱因经常是假设的。

组织沟通不仅可以详述，而且依靠只有发送者和接收者理解的高度发达和精确的日常技术语言，也可以隐秘。

同样，我们的意思不是说差别像黑与白那样截然不同，那显然背离事实，而是说在重要性和意义上存在显著的程度差异。

组织沟通的主要特性可以用略有不同的方式来描述，即用社会学的概念角色来描述。

与个体担任的许多其他角色相比，组织中的角色描述往往阐述详尽、相对稳定、范围明确，甚至采用书面形式。

不仅当事者要清楚自己的角色，组织中需要与其交往的其他人也需详细了解。

所以，由组织中每个成员和周围其他人构成的环境往往是高度稳定和可预计的。

正是这种可预计性，还有将要讨论的与此相关的组织的结构特点，使组织具有以协调方式应对环境的能力。

组织行为的高度协调可以用组织中的协调和经济市场中的协调的比较来说明。

当然，市场经常表现出很高的稳定性和可预计性。

卖主可以把他的货物拿到对供给总量和货物交易价格有公平判断的市场，但他不可能事先知道谁是他的货物的买主或确切的价格是多少。

组织中发生的交易是事先计划好的和事先协调好的，而且远远多于市场上的交易。

汽车发动机的分部清楚地知道生产多少台发动机——不仅因为进行了市场预测，还因为协调好了发动机的生产计划和公司其他部门生产整车的计划。

如果我们不是呆板地理解或过于严肃地理解，那么生物学分析用在这里到挺合适。

组织是人类相互作用的集合体，而且是社会中最大的集合体。

社会有些像中央协调系统。

我们假定这些协调系统远远没有发展到高级生物有机体的中央神经系统的程度——组织更像是蚯蚓而不是类人猿。

不过，组织内部的结构和协调的特性——组织之间和无组织个体之间的松散与多变的关系形成对比——使得作为社会单元的单个组织的重要性可与个别有机体在生物学中的重要性相比。

1.2组织理论文献 在本书，我们采用系统的方式回顾对组织有过研究和著述的某些人的重要思想。

我们注意到社会科学家为理解组织付出的努力还远远不够。

不过，组织对社会的影响如此广泛以至组织理论的点滴片段和经验数据仍可以从来源获得：（1）许多经理和行政人员在书籍和文章中以传记形式系统地记录了他们的组织经验。

（2）科学管理运动影响到了组织理论，几乎任何一本普通的管理学教科书都有一两章专门阐述良好组织的原则。

（3）一些社会学家（他们中大多数人受马克斯·韦伯的“官僚”分析的影响）从理论上说明了组织并进行了一些系统观察。

（4）社会心理学家对组织行为的两个方面表现出独特兴趣，一是领导和监督，二是士气和雇员态度。

最近，他们对沟通类型对组织行为的影响进行了一些研究。

（5）政治学家研究了与科学管理人士关注的十分类似的问题——政府组织的有效运行——和确保政府管理外部（民主）控制的问题。

（6）经济学家从理论上说明了企业是经济中市场运行和价格分配机制的基本因素。

## &lt;&lt;组织&gt;&gt;

此外，组织因素在计划与自由放任的争论中起重要作用，即使是无系统的作用。

任何把组织零星分散的知识整理成有条理的整体知识的努力都必须解决两个关键问题。第一个问题是流传下来的有影响的组织文献毕竟不多，而且它们是用各种语言重复记载。因此，我们需要一种通用语言的解释。

第二个问题是文献中的假设与证据之间的明显差异。

我们对组织的大部分了解和认识来自常识和经理们的实际经验。

这类极其丰富的智慧和学问从来没有接受过科学方法的严格检验。

文献包含许多假定，且没有确凿的证据——应采用公认的可检验与可重复的科学标准——这些假定是否真能经受事实的检验。

在本书，我们将回顾和考察现有的证据，提供新证据不是我们的目的。

但是，我们会在两个方面采取措施对现有组织理论进行经验的检验：我们会陈述一些经得起检验的采用假设形式的理论，特别关注变量的可操作性定义；在多数情况下我们会指出什么类型的检验是相关的和可操作的。

1.3本书的结构 我们希望材料的编排只表示顺序而不表示组织理论某个理念的褊狭观点。我们尽力在折中主义和褊狭之间开辟一条中间路线。

我们会让读者判断获得了多大的成效。

有关组织的命题是对人类行为的陈述，每个命题都有一系列对组织中的人对人的性质的假设的解释。

这些假设或是明确的，或是含蓄的。

根据假设的基础，有关组织行为的命题可以分为三大类： 1.命题假设组织成员（特别是雇员）天生是消极被动的工具，能够完成工作和接受指示，但不能以任何有意义的方式主动行动和施加影响。

2.命题假设组织成员的态度、价值观念和目标影响组织；只有受到激励或诱导他们才会参与组织行为系统；他们的个人目标和组织目标并不完全一致；实际的或潜在的目标冲突使权力现象、态度和士气成为解释组织行为的关键因素。

3.命题假设组织成员是决策者和问题解决者，感知和思考过程也是解释组织行为的关键。

这三组假设并不矛盾。

人完全具有三组假设，或许更多。

组织中有关人的行为的理论必须要适当地考虑到人的行为的工具性的方面，考虑到动机和态度，考虑到理性。

并不是任何论述组织的著作都始终接受其中的观点。

不过，在我们回顾文献时，重点的差异还是十分明显的。

由于理论研究需要抽象，组织理论家们把注意力集中到人类有机体的独特方面，好像这对他们的目标有特殊的重要性。

因此，在科学管理运动的著作中把雇员当做工具的模型尤为突出。

最近几十年，强调态度和动机的第二种模型在官僚政治、人际关系、领导与监督、权力现象的研究中越来越突出。

强调组织行为的理性和理智面的第三种模型虽然没有其他两种模型的应用范围广泛，但代表了经济学家和其他学者的对计划过程研究，代表了心理学家对组织沟通和问题解决的研究。

我们将用这三种模型作为命题分类和现有知识整理的主要基础。

第2章我们将讨论把雇员当成工具的命题，这就好像他生活在科学管理的文献中一样。

接下来的第3章、第4章和第5章，我们将讨论建立在第二种模型上的命题。

第6章和第7章主要讨论组织行为的决策和问题解决。

1.4命题的类型 本书的核心是有关组织的一系列命题。

我们尽可能做到用标准形式陈述这些命题——即使偶尔损坏了文体。

我们不能使用单一的形式，因为这些命题有几种不同的类型，我们可以举几个例子说明。

1.用一个变量对一个或多个其他（独立）变量的依赖陈述的命题。

这些命题类似于“y是x的函数”的形式，“函数”一词在这里取其数学意义。

## &lt;&lt;组织&gt;&gt;

该命题有两种表达形式：（1）变量能采取一系列值的命题。

例如，“组织的满意度越低，它的搜寻量越大。

”这里的因变量是“搜寻量”，自变量是“满意度”；（2）一个或多个变量是对分、全有和绝无型的，或值不相关联的命题。

例如，“在小型组织中，与过程专业化冲突的目的型部门划分会导致严重的无效率。

”这里的因变量“效率”是一个序数或基数，但自变量“部门划分类型”是几个不相关联的值中的一个——在本例中是“目的专业化”或“过程专业化”。

而在一些变量基本上是对分的命题中，通过陈述次数关系转换成连续变量。

例如，“提高贡献与动机的平衡，可以降低个体成员离开组织的倾向。

”留在或离开组织是全有或绝无型的选择，但该变量可以用流动率（在某个特定时期离职人员的百分比）来代替。

2.体现定性叙述的普遍原理的组织命题。

例如，“组织的重要活动之一是为需要规范的日常行为制定计划的新活动。

”该命题可以通过测量组织中正在编制计划的活动的数量来“量化”。

除没有量化命题的数据外，初始命题也没有说明两个变量之间的联系。

最好把它看做是适用于大多数情况下的大多数组织的简单的定性结构陈述，与“人的心脏会周期性收缩”的命题相同。

3.假设特定组织结构或过程履行特定功能（功能在此处取其生物学或社会学意义——心脏的功能是使血液循环）的命题。

例如，“行为的刚性增加了个体行为的防御性。

”如果我们知道行为刚性和行为防御程度的测量方法，那么该命题的陈述就含有数学意义上的函数关系。

但它还有更多意义，比如行为刚性具有使行为采取防御功能的意思。

在这个意义上，功能分析是自我维持系统研究的有效工具。

在陈述第一种类型的命题时，我们会给变量和命题编号。

这样，如果命题陈述因变量3.7的值随自变量3.3、3.4、3.6的值变化，我们就把该命题编号为[3.7 : 3.3, 3.4, 3.6]。

因变量与自变量之间的区别不是随意的，而是对因果箭（Causal arrow）方向的假定。

换句话说，每个命题都假定命题的自变量通过一个机制影响因变量。

另外一组前缀为“A”的编号用于第二种命题类型（结构化命题）的变量。

社会功能命题及其变量的陈述采用与第一种命题类型形式相同的编号。

在这种情况下，功能是因变量，履行功能的机制是自变量。

这样，在上述的例子中，“行为的刚性程度”是自变量，“行为的防御程度”是因变量。

1.5心理学的一些假定 本章的最后一项任务是陈述构成整体分析基础的、关于人这种有机体的一些假定，特别是对中枢神经系统的假定。

心理学家们认为这些假定大体与托曼（Tolman）（1932）、托曼和埃贡·布伦斯威克（Egon Brunswick）（1935）的理论一致，与认知理论的最新趋势——例如，布鲁纳（Bruner）及其同事的研究（1956）的一致，也与把人这种有机体看做复杂的信息处理系统的观点一致（Simon, 1947, 1955, 1956 ; March, 1955a ; Newell, 1955 ; Newell, Shaw, and Simon, 1958）。

有机体的短期间隔行为可归结于两点：其间隔期初的内部状况和其间隔期初的环境。

最初的状况和环境这两组因素不仅决定了行为，而且也决定了下个间隔期的内部状况。

这是对有机体的常见描述，它规定了秉性因素和后天教育同时发生影响，与对动态系统的一般数学描述也是一致的。

<<组织>>

编辑推荐

两位管理大师的旷世经典 国内首度引进中文版 我们仍喜欢时时阅读这本书，经常让人更惊奇的不是现在知道但过去不知道的事情，而是那些曾经知道但已经忘记的事情。

——马奇和西蒙 美国的管理学家西蒙和马奇发展了巴纳德的管理理论，特别是决策理论。

——《西方管理思想史》 对组织而言，有两个层次的决策至关重要：——个体是参与组织还是离开组织，他们对组织的参与程度有多少、投入热情有多大。

——如何管理业务，如何进行组织，设定什么目标，如何协调以实现目标，何时改变方向和结构

。

#### 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>