

# 关于西方管理思想史上人性探索的回顾

陈件辉 徐长香 赵 静

(四川师范大学经济学院 四川成都 610068)

**【摘要】** 文章回顾了西方管理思想史上一些著名管理学家关于人性研究的理论成果,并将各理论成果进行了比较分析,进行了个人评述。

**【关键词】** 人性;经济人;社会人

**【中国图书分类号】** C93

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1008 - 9144(2004)04 - 0010 - 02

在人性探索方面比较早且较著名的应属亚当·斯密的“经济人”假设。斯密基于“人是一种趋利的动物”的假设,从而剖析了劳动分工的出现与发展,讨论了资本的积累,进而斯密在其名著《国富论》中提出了“看不见的手”的著名学说。这一学说为后来经济学和管理学的发展奠定了基础,为自由贸易和市场经济的发展提供了理论上的依据。尽管斯密以其在经济学上的贡献而闻名,而他对经济学的研究却是以其对人性的探究为基础的。他曾研究过自然神学、伦理学、法学和经济学,由于他对人文科学的长期关注,在 1759 年他的《道德情操论》出版,这部著作作为他以后写作《国富论》奠定了心理学基础。<sup>[1](P5-7)</sup>

西方管理思想史上关于人性研究的兴起源于梅奥著名的霍桑实验。这一实验得出一个重要结论:企业员工是社会人,企业中的非正式组织在很大程度上影响着企业的管理效率。由此梅奥提出了“社会人”的假说,他认为:人们之间重要的在于合作而不是无组织的竞争;组织中个人的行动主要是为保护自己在集团中的地位而不是为自我的利益。“社会人”假说并非是对“经济人”假说的否定,而是对人性认识的进一步深化和补充。“经济人”假说是由人的自然属性出发提出来的,而“社会人”假说是基于人的社会性的一种认识。他们不是矛盾的,是互为补充的。

在霍桑实验的影响下,逐步拉开了管理学界研究人性的序幕。以人的需求与动机研究为出发点,亚伯拉罕·马斯洛于 20 世纪 30 年代提出了人类需要层次理论。他将人的需要归为五大类,即生理需要、安全需要、感情和归属的需要、尊重的需要及自我实现的需要。这一理论既体现了人的自然属性也体现了人的社会属性,它说明了人不仅是有需要的动物,且他的需要是有轻重之分的,各层需要之间是有联系的,只有某一层需要满足后才会出现另一需要。尽管各个层次需求并非是泾渭分明,但他还是追究了人的行为产生的原因是因其不同的需求与动机,这说明人的行为是可以被预测和判断的。“经济人”假设与“社会人”假设与此相比是比较笼

统的,他们在个体行为产生原因的判定上与需要层次理论相比是比较模糊的,不明确的。尽管需要层次理论被广为接受,并在实际工作中得到应用,但对它的层次划分是否符合实际仍遭到许多人的质疑。并且也有人认为这一理论在人的动机方面观点并不完整,忽视了不同个体对同一需要在反映方式上的差异性。此理论只说明了需要与激励之间存在关系,并没有提出相应的激励方法,而且也忽略了工作与环境之间的关系。需要层次理论对激励理论的发展有重要贡献。

同马斯洛需要层次论相类似的还有美国心理学家弗雷德里克·赫茨伯格的双因素理论和麦克米兰的成就需要理论。1959 年赫茨伯格出版了《工作与激励》一书,正式提出了激励的双因素理论。他认为影响工作绩效的主要是激励因素和保健因素,保健因素不能起激励的作用,但他可以防止员工的不满;激励因素多是与工作相关的方面,他能明显地改善员工的工作热情,但不具备此类因素时也不会引起员工的不满。赫茨伯格的激励因素类似于需要层次理论中的第四层次和第五层次的需要,而它的保健因素则相当于需要层次论中的低层次需要。他们的不同在于马斯洛着重对人的需求和动机进行分析,而赫茨伯格则侧重于对需求目标和诱因的分析。事实上,赫茨伯格的双因素理论是对需要层次论的有益补充,它明确地提出了激励工作的方向在于工作本身。这一理论不仅使对人性的认识得到了进一步的深入,同时它也表明管理工作应按人性本身内在的特点和规律来寻求激励方法与管理方法。

1966 年美国的行为科学家麦米兰在他的《促使取得成就的事物》一书中提出了成就需要理论。他认为人有三种基本需要,即权利需要、社交需要和成就需要。这三种需要在不同层次人员中有不同程度的体现,他指出管理人员应根据人员需要的不同采取不同的措施,尤其应尽量提高人的成就需要。这三种需要类似于马斯洛需要层次论中的后三种需要和赫茨伯格双因素理论中的激励因素,它们在本质上是相似

**【收稿日期】**2003 - 12 - 05

**【作者简介】**陈件辉(1976—)女,四川师范大学经济学院硕士研究生,研究方向为现代科学管理。

的,只是关于人性认识的出发点不同而已。

马斯洛、赫茨伯格和麦克米兰都是从人的需要的角度出发探讨人性的,而道格拉斯·麦格雷戈等人却根据人的行为的不同提出了X、Y、Z理论及超Y理论。

1957年麦格雷戈将以“经济人”假设为传统的管理观念和方法归结为X理论,X理论的要点为:认为人都是懒惰的、不负责任的;人更重视安全与安稳,反对变革,对人应采取严格的控制与监督。在此观点指导下管理学上曾产生了“大棒加胡萝卜”的管理方法。针对X理论,麦格雷戈提出了Y理论,他认为:人不是天生懒惰的,正常条件下他们都愿意承担责任,人们更愿意发挥自己的才能和创造性,控制和威胁并不是使人努力工作的最佳方法。X、Y理论的差别在于对人性的不同看法,从而采取的管理方法也不同。X理论主张以严格的强制的控制方式,Y理论则更注重工人的需要,努力创造一个能多方面满足工人需要的环境。尽管许多人不赞同X理论,更支持Y理论,但事实上并非所有企业采用Y理论在效率上都优于X理论。

Y理论是许多人所欢迎的,然而其在某种情况下的低效性又让人产生了困惑。基于此,美国的乔伊·洛尔施和约翰·莫尔斯提出了超Y理论。该理论认为:一些不愿参与决策和承担责任的人,更愿意以正规化的规章条例指导自己的工作,以X理论作为管理的指导原则;而一些更有自制力、需要发挥个人创造性的人,则更欢迎Y理论的指导。此外,工作的性质、员工的素质也影响管理理论的选择。

20世纪80年代,日本经济迅速崛起,整个国际经济形势发生了巨大变化,美国企业界感到倍受威胁,开始纷纷研究日本企业的管理之道,其中比较著名的是威廉·大内的Z理论。Z理论主要是针对员工的需要提出来的,该理论认为:应鼓励职工参与企业的管理工作,对其进行全面培训;对职工进行长期全面的考察与稳步提拔,采用含蓄的控制机制和正规的检测手段。此理论更加注重职工的社会需要和个人发展需要,更加尊重人,给人以一定的发挥个人才能与创造力的机会。Z理论使管理更加人性化,体现着以人为本的管理思想,它使管理由刚性阶段迈向柔性的发展阶段。

对人性认识比较完整的应属美国行为科学家爱德加·沙因,他提出了四种人性假说,即理性经济人假说、社会人假说、自我实现人假说和复杂人假说。这四种人性假说将人的需求性、动机性和社会性相结合,系统地论述了人的需求、动机以及社会性之间的相互关系,从而说明了这三种因素对管理效率的影响。此理论为激励措施的采取指出了方向,为权变理论的产生奠定了基础。该理论认为根据不同人的特点及环境的不同应采用灵活的管理方式,这是对管理思想的重要发展,对管理者的管理实践有重要的参考价值。

除了以上的这些理论外,在西方管理思想史上比较著名的还有弗鲁姆的期望理论、波特和劳勒的综合激励模式、奥尔德弗的需求和激励理论,以及斯坎伦和林肯的计划。这些理论通过对人性的探讨,结合人的需求动机关系,提出了许多有益的激励措施和管理方法,为行为科学的建立和管理理论与实践的发展做出了重要的贡献。当前又有一些人提出了“文化人”假说、“观念人”假说及“创新人”假说,这些假说都结合当前企业管理发展的实际力图对当前管理中的人性做出比较完善与贴切的概括,但他们的局限性在于要么没有将人的自然属性、社会属性和精神属性相结合,流于片面化,要么比较笼统缺少相应的管理方法。

关于人性的认识,无论是曾经的、还是现在的管理思想,他们大多是从单一个体的角度来探讨的,而对人的群体所表现的行为方式及处于群体中个人的人性的变化探讨的较少。关于人的群体性、个体与群体的关系性的研究在东方文化中比较早,尤其是中国古代管理文化中更多一些,但其系统性、理论性却不强。例如,中国的“水能载舟亦能覆舟”的思想,它表现了群体与个体密不可分的关系,表现出个人权力需要在群体需要面前的脆弱性,而这一管理思想也只如一颗寒星孤零零地闪烁在中国浩如烟海的文化长河中,没有形成系统的理论体系。人是自然的产物,而更多的却是其社会性。人性不仅有其与生俱来的为生存而表现的逐利性,也表现为其在社会系统中为社会利益、集体利益所作的努力和牺牲,这种努力和牺牲是人类社会发展的重要动力,其价值性受到社会一致的认同和崇尚,成为自我实现的原动力。因而对人性研究是不能脱离人的群体研究的,人的群体对个体人性的形成起了重要作用。

#### 【参考文献】

- [1] 亚当·斯密. 国富论[M]. 杨敬年译. 西安:陕西大学出版社,2002.
- [2] 周三多,陈传明,鲁明泓. 管理学——原理与方法(第三版)[M]. 上海:复旦大学出版社,2001.
- [3] 郭咸纲. 西方管理思想史(第二版)[M]. 北京:经济管理出版社,2002.
- [4] 李福英. 中国古代管理思想与西方学习型组织理论之比较——从中国古代伦理思想论现代企业组织伦理管理[J]. 管理文摘卡,2003,(3).
- [5] 罗 珉. 西方后现代管理的研究特点[J]. 管理文摘卡,2003,(3).
- [6] 吴剑平,张 德. 试论文化管理的两个理论假说[J]. 管理文摘卡,2003,(1).