

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787301065167

10位ISBN编号：7301065167

出版时间：2003-1

出版时间：北京大学出版社

作者：荆学民

页数：294

字数：294000

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>

<<组织行为学>>

内容概要

本教材选取的讲解内容构架如下： 第一讲：组织研究——组织行为学描述：主要勾勒组织行为学的研究状况。

第二讲：组织构架——共同体与企业：主要从共同体理论新视角入手，重点研究企业组织。

第三讲：组织行为——个体层面：主要讲解组织行为中的个体行为，其中包括人性、心理、价值观及与之相匹配的外部行为几个方面。

第四讲：组织行为——群体层面：主要讲解组织行为中的群体行为及最基本的管理。包括沟通、团结和团队几个方面。

第五讲：组织灵魂——文化塑造：主要把文化选择提高到组织“灵魂”的高度讲组织文化，并着重讲企业组织文化。

第六讲：组织运行——决策理念：不是系统地讲决策理论，而是着重讲对决策本质的新认识及有关组织决策的一些新的理念。

第七讲：组织驱动——激励制度：把激励提高到整个组织的驱动机制的高度，讲激励的基本和最新理论。

第八讲：组织导引——领导艺术：把领导视为艺术，讲组织中的领导理论与领导艺术。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一讲 组织研究：组织行为学描述 一、组织行为学的概念 二、组织行为学的演变 三、组织行为学的定位 四、组织行为学的形态

第二讲 组织构架：共同体与企业 一、人类共同体理论 二、企业组织 三、21世纪的企业组织变革 综合案例 由划船比赛说组织及组织成本

第三讲 组织行为：个体层面 一、人性 二、个体心理 三、个体行为的基础 四、个体价值观与个体行为类型 五、个体行为律 综合案例 贝克错在哪里？

第四讲 组织行为：群体层面 一、群体范畴 二、群体心理 三、群体凝聚力 四、群体活动 五、群体管理 综合案例 该不该制止冲突

第五讲 组织灵魂：文化塑造 一、文化概论 二、企业文化 三、企业伦理的核心理念 四、跨文化管理 综合案例 摩托罗拉的全球文化战略

第六讲 组织运行：决策理念 一、决策的基本理论 二、决策本质的新认识 三、决策价值化 四、决策伦理化 五、决策新理念 综合案例 决策的选择性：巴士公司的“进”与“退”

第七讲 组织驱动：激励制度 一、激励的一般原理 二、当代主要激励理论 三、激励的大原则 四、现代企业激励构架 综合案例 格雷格应该奖励吗？

第八讲 组织创新：变革与发展 一、组织变革的基本理论 二、组织变革的过程 三、组织变革的策略 综合案例 跨国公司的技术创新与组织创新

第九讲 组织导引：领导艺术 一、做一个领导型的管理者 二、经典领导理论 三、新型领导 综合案例 多格·伊万斯特领导可口可乐公司进入21世纪

主要参考书目
后记

<<组织行为学>>

章节摘录

第一讲 组织研究：组织行为学描述 背景故事 七个矮人的繁荣管理史 从前有七个矮人，他们生活在七座山的后面，他们日复一日地在矿井里寻找金子。每个矮人都很正直、勤快，并且尊重其他的人，要是他们中有一个疲惫了，就去休息，其他人也不会因此而恼火，要是他们中有一个缺了点什么，其他人也会自愿和乐意给他提供帮助。傍晚，一天工作结束后，他们和睦地吃他们的面包，然后上床睡觉。到第七天他们就休息。

然而有一天，他们中有一个提出来，他们实在不知道，究竟挖到了多少金子，于是开始清点金块，这全是他们日复一日地从矿井里挖出来的。正因为他忙着数金块，其他的人就把他的事做了。很快，他的这份新工作费了他好多的精力和时间。于是他就只管数金子，而把锄头丢在了一边。他算出每个矮人挖出了多少金子时，第一个数字符号便产生了。

过了一段时间以后，一阵牢骚话开始在朋友中传开了，他们猜疑并看着这个人工作。这个人很惊讶并开始为自己辩解，点数是必不可少的，因为他们想知道他们到底做出了多少成绩，并开始向其他人讲其中的详情。由于其他人在刨地和锤打时他不能讲，于是他们就把铲子搁在一边，一起围坐到桌边，这样就产生了第一个会议。

其他的矮人看着这张漂亮的纸和纸上的记号，但只是一味地摇头，因为他们实在看不懂。这段时间持续得并不长，监督者（此后他就这样自称）就要求天天在这儿埋头苦干的矮人把他们工作结果证明给他看。由他在纸上记录他们用车拖出山来的金子数量。由于他不能理解为什么生产数量总是摇摆不定，于是他从他们中间找了一个人来领导其他的人，而工资的发放也打破了平衡。

这个领导人自称经理，并且放下了他的铲子。

这样，他们中间只有五个人在劳动了，不过，产量还是必须像七个人时一样多。

矮人们的情绪低落了，他们该怎么办呢？

经理听了他们的诉说之后，想了很久，终于费尽心思地发明了班组工作法。

他们中的每个人都应按他的特长只负责完成工作的一部分，并且变得专业化起来。

但是，唉，工作并不更轻松，万一他们中有一个病了，其他的人就要进退两难了，因为他们不会干下面的工作。

这样就产生了泰罗主义。

当经理看到他的伙伴们工作很糟，便决定在他们中间挑个人担任班组领导，让他来督促别的人。

这样经理也不必离开他那温暖的壁炉了。

糟糕的是，当上了班组领导的那个人也放下了铲子，并且越来越频繁地去同经理会面。

这样还剩下四个人在劳动。

他们的情绪下降，而金子的产量也一样在下滑。

当矮人们愤怒地涌进办公室门口时，经理满口答应补偿一下，组织他们坐车进行了一次小小的旅行，以此来抚慰小矮人们。

可是为了不让金子产量下滑，旅行在周末如期举行。

可旅行被当成了商务旅行，经理举行了一番长长的演讲，用的是一种奇特的语言，那是他从另外一个在其他矿山指挥其他矮人的经理处听来的。

于是第一个蹩脚的英语应运而生。

有一天，公开的抗争终于爆发了，矮人们扔掉了他们的小铲子，用他们的小脚跺地，握紧他们的小拳头。

经理大为震惊，并向矮人们承诺，要招募新人来帮助他们干活。

<<组织行为学>>

经理称他们为外来工。

新的矮人果然来了，全是陌生的，与这个小社区显得不很合拍，由于他们不一样，所以他们也必须要有一个新的领导来向经理报告。

原先的矮人中还有三个人劳动，还有一个加入了新来的矮人中。

事情办完后，由于让工人中两个不同班组分属两个互不相干的不同部门是必要的，于是在监督者严厉目光的注视下部门间开始了一场活跃的交易，于是成本部门就产生了。

每个人对别人的业绩一点都不相信，并且坚称他占有了什么东西。

阵阵怨言在他们中间产生，并且变得越来越强烈。

两个还在劳动的矮人的工作比往常更糟了。

经理和监督者束手无策地表示，要委任他们中的一个担任企业顾问。

这个顾问没有一点预感地出没于矿山，目空一切，趾高气扬，并对茫然不知所措的经理宣布，已经找到了业绩不佳的原因，那就是最后两个还留在矿山的矮人拿错了铲子。

随后，他支取了一整车的金子，并像来时一样迅速消失了。

在这期间，监督者坚称，外来工引发了很高的成本，超过他们带来的赢利，而内部矮人的产量又下降了。

最后他辞退了他们。

那个曾经领导外来工的领导于是成了第二监督者。

这样仅存最后一个矮人还在矿山劳动，但是不久他也辞职不干了。

公司破产了，经理、班组领导、监督者都分得了大笔的钞票，而这个繁荣的管理故事也就结束了。

（资料来源：《现代领导》2003年第3期费利克斯·R.明特文） 这个通俗而深刻的故事，实际上讲了一个通过某种行为使组织由兴到衰的历史。

正是组织行为学研究对象的一个缩影。

组织行为学是一门几乎与管理学同步的古老的学科。

当它以《管理心理学》的身份从管理学中独立出来之后，进入工商管理系列课程并成为其主干课程。

因为组织及组织行为是组织行为学的主体，因而独立的组织行为学比一般的管理学更强化组织与行为理论。

其实，从实际需要出发，我们也未必追求组织行为学的学科体系性，也没有必要把每一个范畴，每一个原理都弄得清清楚楚，而明其要旨、把其框架、知其新锐就足矣。

一、组织行为学的概念 （一）组织 不管关于组织的理论有多少，我们可以从如下六个方面把握组织这个概念。

组织是存在于特定社会环境中的一系列个体为实现某种目标，按照一定的等级秩序和结构方式建立起来的人群系统。

这一定义逻辑地蕴含着以下内容： 1.组织是由一系列个体集合而成的整体，集合的纽带是共同的利益和组织的目标，每一个体都有差别于其他个体的智力、体能、个性和行为。

2.组织是存在于社会中的一个人群体系，这一体系本质上反映着人与人之间的相互关系，这些相互关系的总和体现为组织中的群体行为。

3.组织是按照一定的等级秩序和结构方式组合而成，在其等级关系中最根本的关系是管理与被管理的关系，管理者的行为表现为领导行为。

4.组织是由多种要素按一定结构整合而成的系统，内部的要素成分和特定的结构方式使组织系统产生特定的运作机制，形成组织的内部行为。

5.组织是存在于社会环境大系统中的一个特定系统，它同外部的社会环境大系统之间存在着物质、能量和信息的交换，形成组织的外部行为。

6.组织是按照一定目标运动的系统，处在不断的变革与发展之中，随着内部结构与外部环境的变化而变化，在其历史发展中构成组织变革的过程行为。

（二）组织行为 行为意指生命有机体由内在心理支配和外在目标驱使而形成的行动和作为。组织行为是指组织的内部要素的相互作用以及组织与外部环境的相互作用过程中所形成的行动和作为

<<组织行为学>>

组织行为有以下几种： 1.微观组织行为 微观组织行为是指组织内的某一个体或群体的行为。

它包括：个体行为：如态度、能力、人格、动机、压力、认知、学习等；人际行为：如沟通、领导、谈判等；群体行为：如群体决策、工作团队等；群际行为：如冲突、权力、政治活动等。

2.宏观组织行为 宏观组织行为是指所有组织成员作为一个整体活动时表现出的行为，如组织结构、组织文化、组织变革、组织发展、组织学习等。

3.正向组织行为 正向组织行为，是指组织成员表现出的一切都利于组织目标实现的行为，如尽职尽责、遵守规章制度等。

作为正向组织行为的一种特例，组织公民行为是指组织成员主动、自发、自愿地为组织的成功而付出额外努力的行为，如不计报酬加班、帮助同事完成任务、为公司成长献计献策等。

组织管理者必须注意奖励、鼓励、保护正向组织行为，使其持续发生。

4.反向组织行为 反向组织行为是指组织成员表现出的所有阻碍组织目标实现的行为，如缺勤、偷窃、暴力、迟到、吸毒、欺骗等。

组织管理者必须采取各种有效的惩戒措施抑制、消除或减少反向组织行为。

(三) 组织行为学 组织行为学就是研究组织行为的特点和规律的学科，它的研究范围包括组织中的个体行为、群体行为、领导行为以及组织系统的内部行为、外部行为、过程行为等。

这些行为的基本特征和规律性的理论，就是本课程的主要知识内容。

学习组织行为学的目的就是要使管理者在理论上掌握组织行为的特点和规律，并综合性地应用这些知识在个人的特定管理实践中科学地借鉴与创造性地发挥。

有一则阿拉伯寓言故事对管理者学习组织行为学的目的和意义极富启发性。

哲学家过河，船夫为他摆渡，自以为知识渊博的哲学家看着船夫机械的动作和僵滞的表情，以嘲弄的口吻问道：船夫，你研究过宇宙吗？

船夫回答：没有！

哲学家说：那么你的生命就丧失了一半。

过了一会哲学家再问：船夫，你研究过历史吗？

船夫回答：没有！

哲学家说：那么你的生命已经丧失一半以上了。

船至河中，狂风大作，渡船被掀翻，哲学家和船夫双双落水。

船夫问：哲学家，你会游泳吗？

哲学家回答：不会！

于是船夫说：那么你的整个生命就丧失了。

哲学家与船夫的故事启示：组织行为学的研究者应成为会游泳的哲学家。

这是对组织行为学实践的把握，要领会组织行为学的实用性特征。

(四) 组织行为学的相关学科 对组织行为学理论的把握，需要管理者领会该学科的关联性特征。

组织行为学是一门内容极其丰富的学科，它同一般管理学、管理经济学、人力资源管理学、企业战略管理学、市场营销学、公司财务管理学等学科之间有着一定的区别。

但是，组织行为学的内容，又远远越出工商管理的学科体系，广泛地同心理学、社会学、哲学、政治学等学科之间具有直接的联系（图示如1-1）。

二、组织行为学的演变 组织行为学在管理学理论中虽很重要，但它并不神秘。

在我们的许多工作中都自觉或不自觉地运用了其中的不少原理，应用得不少，然而理论的研究却不多，对其中许多重要问题往往由于深入研究不够，在应用上也产生了混淆的现象。

作为一门科学就不能停留在某些简单应用上而不作科学的深入研究。

为使以后的研究打下良好的基础，首先必须对这个学科下一个比较确切的定义，同时一开始就要比较全面地了解这个学科的特点，以便掌握这些特点，促进我们更好地掌握这门学科。

(一) 管理的心理与行为 在管理工作的实践中，甚至在不少管理教学的活动中常常有人将组

<<组织行为学>>

织行为学与管理心理学划上等号，当作一回事，视为同一学科。

我们认为有必要对它们进行区别，无论是从学科的发展阶段看，还是从它实际包含的内容看，这两者之间是不能划等号的，它们是不完全一样的，而是既有联系又有区别的。

联系，集中地表现在心理活动与行为的联系上。

心理活动是行为的内在表现，心理活动只有用行为来衡量和表现；行为是心理活动的外在表现，行为是在一定心理活动指导下进行的。

心理活动和行为是密切不可分的，正因为如此，管理心理学在研究心理规律时，也不能不研究行为，组织行为学在研究行为规律时，也同样不能不研究心理活动。

但是，心理活动与行为毕竟还是有区别的。

这种区别集中表现为心理活动是内在的，行为是外在的；管理心理学着重研究作为行为的内在表现的这种心理活动的规律性，而组织行为学则着重研究作为心理的外在表现的这种行为的规律。

不仅如此，组织行为学与管理心理学相比，还是一门有更广泛理论基础的和有更大应用领域的学科。

社会学、心理学、社会心理学、人类学、经济学，甚至生物学、生理学等都是组织行为学的理论基础和理论来源；而管理心理学的理论基础和理论来源主要是心理学。

管理心理学侧重于把心理学的原理、原则应用于管理，侧重于理论研究，而具体应用方法较少；而组织行为学则是把行为科学和心理学、社会学、人类学等原理、原则应用于组织管理，这样不但有理论研究，而且还有许多在管理方面的具体应用方法。

(二) 组织行为学的演变 首次用“管理心理学”这个名称的是美国女管理学家莉莲·吉尔布雷斯，她是随泰罗一起研究科学管理的同行吉尔布雷斯的妻子。

20世纪仍泰罗和吉尔布雷斯集中力量通过动作研究和时间研究来提高工作效率，即所谓通过动作——时间分析来确定科学定额。

而这位莉莲。

吉尔布雷斯却认为不能单纯从工作的专业化、方法的标准化、操作的程序化来提高效率，而且还应该注意研究工人的心理。

她发现，由于管理人员不关心工人而引起的不满情绪也会影响工作效率的。

因此，她在1914年出版了一本名为《管理心理学》的著作。

她力图把早期心理学的概念应用到科学管理的实践中去，但是这本著作在当时并没有引起人们的足够重视。

有许多西方国家，特别是第二次世界大战前的美国，心理学用于工业一直被称为“工业心理学”。

当时，工业心理学的主要内容是指对工作中个体差异的测定，它以个体为研究对象。

自1920年起，“霍桑实验”已发现了工业群体的重要性，但建立在群体理论之上的社会心理学研究的真正起步还是1950年的事情。

那时候，人们清楚地看到，作为以群体特别是小群体为研究对象的社会心理学，对员工工作绩效的影响作用变得越来越大。

因此，美国斯坦福大学的莱维特从1958年起正式开始用“管理心理学”这个名称代替原来沿用的“工业心理学”的名称，成为一门独立学科。

据莱维特本人的意思，他用“管理”这个词来替换“工业”这个词的原意是想引导读者去考虑这样的问题：如何领导、管理和组织一大批人去完成特定的任务。

以后又出现的“组织心理学”这个名词，是1960年初在莱维特为《心理学年鉴》所写的一篇文章的标题中首先采用的。

这篇文章的目的也是要强化社会心理学，尤其是群体心理学在企业界日趋显著的作用。

<<组织行为学>>

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>