

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787115208699

10位ISBN编号：7115208697

出版时间：2009-9

出版时间：人民邮电出版社

作者：弗雷德·鲁森斯

页数：491

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>

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 前言

多么可喜的机会！

著有这部公认最早和历史最悠久的主流组织行为学教科书多年（自1973年）以来，我非常感谢该书由北京大学尊敬的王垒教授翻译为中文。

我十分钦佩他对心理学这一领域所做的重要贡献；作为他的同事和朋友，我们的结识始自于我们与盖洛普公司密切的合作。

我不仅非常欣悦能与王垒教授合作，也非常高兴最终能直接地把我毕生在组织行为学上的工作介绍到中国这一神奇的国度。

和绝大多数其他教科书作者不同，我倾尽我的整个职业生涯——现在已40年，不仅致力于教授各种层次的学生（本科生、MBA、博士生），也建构理论，外展基础研究工作，并运用各种干预方法开发领导者和改善各种类型的组织（不仅在美国，也包括亚洲和欧洲的组织）的绩效。

由于我相信（而且绝大多数见多识广的观察家也同意）中国是经济增长的温床，在未来富有潜力，我由衷地为有机会把我自己以及其他人的有关的理论、研究成果及有效的应用，通过《组织行为学》的中文版介绍到中国而感到高兴。

首先，我要充分肯定古老中国不仅给艺术和科学，也会给像组织行为学这样相对较新的正在发展的学术领域所带来的丰富遗产。

例如，2500年前，道家的创始人老子，或称道教之父，也是孔子的老师，所著的《道德经》，被认为不仅是整个人类历史中最有影响的著作之一，也包含了这部完全现代性的组织行为学教科书所呈现的相当多的内容所依赖的基本原理。

例如，他的“无为而治”的思想（或者顺应自然），是组织行为学倡导人力资源的授权以及领导者需要展现自我控制的基础。

再如，他的理论主张开放、宽容、谦虚，尤其是关心他人福祉，恰好与今天有效领导的理论如出一辙。

虽然这一古老中国的遗产在人们匆忙于提出假设性的新主张时常常被遗忘，而组织行为学领域的创始人们，例如亚伯拉罕·马斯洛，直接引用并把他们的著作归功于老子的思想和道教。

我也要公开感谢中国这一重要的遗产对这本《组织行为学》的馈赠。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

本书是国际知名管理学家、心理学家弗雷德·鲁森斯的《组织行为学》第11版（2008年）的中译本。

鲁森斯是当之无愧的第一代组织行为学家。

他的这部积近40年的心血之作、系统展示组织行为学风采的优秀著作，最详细而全面地以组织行为学理论的厚重基础为依托，既强调深入理论阐述，又注重精辟实践运用。

特别是，它把握了组织行为学理论发展的脉络，以及工商组织管理实践的发展历程和趋势，既有深入的理论阐述和丰富的实证数据的支持，更有实用的案例和讨论作为实践指导，使两者相得益彰。

本书的独到之处（如最佳实践咨询，每章结尾的大量案例材料，独到的“积极组织行为学”一章，以及基于元分析的组织行为学原理的科学提炼）使得本书既适合学术圈内的学生和老师使用，也适合管理实践者研修之用。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

弗雷德·鲁森斯 (Fred Luthans) 教授是第一代组织行为学家，著名的管理学家与心理学家。内布拉斯加-林肯大学管理学院杰出的George Holmes讲座教授，同时还是世界著名咨询公司盖洛普的高级研究员。他在1981年当选为美国管理学院院士，1986年出任美国国家科学院 (National

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一编 外部环境和组织情境

## 第1章 组织行为学导言

- 管理所面临的挑战

- 经历一个范式的转变

- 管理的新观点

- 历史背景：霍桑研究

  - 照明研究：一个偶然的发现

  - 霍桑研究的后续阶段

  - 霍桑研究的启示

- 研究方法

  - 总体的科学观点

  - 从理论开始

  - 研究设计方案的运用

  - 研究的效度

- 界定组织行为

  - 与其他领域的关系

  - 管理的行为学取向

- 理论架构

  - 认知架构

  - 行为主义理论

  - 社会认知理论

- 本教科书的概念架构

- 小结

- 结尾：元分析研究发现

- 讨论与复习题

- 互联网练习：新经济时代没有职位

- 真实案例：对工人的巨大压榨

- 组织行为案例：这些内容对我有何帮助

- 组织行为案例：对人太好了

- 组织行为案例：概念理论：梦想还是现实

## 第2章 外部情境：信息技术、全球化、多样性和道德规范

- 信息技术的角色

  - 电子商务

  - 知识管理

  - 人力/智力资本

  - 全球化

- 工作场所中的多样性

  - 多样性突现的原因

  - 发展多元文化组织

  - 多样性管理的个体方式

  - 多样性管理的组织方式

- 伦理和组织中的伦理行为

  - 伦理道德对公司利润的影响

  - 员工隐私权问题

- 小结

## <<组织行为学>>

结尾：元分析研究发现

讨论与复习题

互联网练习：通过IT获得竞争优势

互联网练习：工作中的伦理问题

组织行为案例：全球化和技术能走多远？

组织行为案例：我要离开

真实案例：一个压榨劳动力的世界

真实案例：不要用同样的方式对待所有的人

组织行为案例：与时俱进

### 第3章 组织情境：设计和文化

组织理论

历史回溯

作为开放式系统的组织

组织的信息加工观点

权变和生态的组织理论

学习型组织意味着什么

学习型组织中的组织行为

实践中的学习型组织

现代组织设计

扁平化组织

网络设计

虚拟组织

组织的文化背景

定义及特性

文化一致性

建立并维持一种文化

组织文化如何开始

通过社会化阶段维持文化

改变组织文化

小结

结尾：元分析研究发现

讨论与复习题

互联网练习：组织的结构和文化

真实案例：迈克刀

真实案例：基于网络的组织

组织行为案例：过时的结构

组织行为案例：保持一致

组织行为案例：除旧迎新

### 第4章 组织情境：报酬系统

薪酬：主要的组织报酬

金钱作为一种报酬的理论背景

薪酬有效性的研究

管理薪酬的传统方法

绩效薪酬

新的付酬方法

表彰作为一种组织报酬

## <<组织行为学>>

表彰与金钱

有效的正式表彰系统的范例

作为组织报酬的福利

传统福利

福利的新类型

小结

结尾：元分析研究发现

讨论与复习题

互联网练习：工作场所中的报酬

真实案例：究竟给管理者付了多少报酬？

真实案例：中部平原地区的团队奖励

真实案例：对不同的人用不同的报酬

组织行为案例：高额的福利，很少的理解或应用

第一编体验式练习

第二编 组织行为的认识过程

第三编 组织行为的动力学

第四编 高绩效的管理与领导

索引

参考文献与补充阅读

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

这种权力源基于恐惧。

具有强制权力的人有能力对另一个人施加惩罚，或给此人造成不良的后果，或至少可以通过恐吓对方，让其相信自己可以给予惩罚或带来不愉快的结果。

对于大多数人来说。

对权力的负面印象就源于这种形式的权力。

在组织中，管理者常有权将下属解雇、降级或减薪，尽管工会和法规在一定程度上削弱了这种权力。

管理者还可以用这些惩罚性的后果直接或间接地恐吓雇员。

用操作学习的术语讲，这意味着此人具有给予惩罚或负强化（结束惩罚性的结果，这是一种负性控制的形式）的权力。

用期望理论的术语来说，这意味着不服从权力所有者的意愿就会被惩罚。

例如，如果对组织的规则、指导或政策不认真遵守，就会有被惩罚的危险。

可能就是这种恐惧使绝大多数人能按时上班，并且当老板经过的时候看起来很忙。

换言之，许多的组织行为可以用强制权力而不是奖赏权力来解释。

法定权力 根据弗伦奇和雷文的界定，这种权力源来自于其他人的内化的价值观。

通过将权力授予一个代理人来影响他人。

这些人感觉他们有义务接受这种权力。

这和通常所说的权威几乎相同，并且和奖赏权力及强制权力密切相关，因为具有法定权力的人同时也处在具有惩罚和奖赏能力的位置上。

但是，法定权力与奖赏和惩罚权力的不同之处在于它不依赖于与其他人的关系，而是基于这个人所拥有的位置或角色。

例如，人们具有法定权力是因为他们的头衔（如执行副总裁）或地位（家庭中最年长或是公司的主管），而不是他们的人格或他们如何影响他人。

最近有研究发现，当CEO同时兼任董事会主席时，人们会认为他更有权力。

法定权力有三个主要的来源。

第一，当前社会、组织或团队中盛行的文化价值观决定什么是法定的。

例如，在一些社会，人越年长越具有权力。

这一点对于一些生理属性、性别或工作也是一样的。

在组织中，管理者通常具有法定权力，因为雇员相信私人财产法律的价值以及等级结构的价值，在这种结构中担任高层职位的人被设定为对低层具有权力。

对于一些组织中的职能性职位来说也是如此，例如，工程师在公司的运营领域具有法定权力，会计在财务事物中具有法定权力。

在组织中盛行的价值观也决定法定权力。

例如，在街道上的一群社会青年中，最狠的那个才可能获得法定权力；而在一个工作群体中，工会管理者可能具有法定权力。



## <<组织行为学>>

### 媒体关注与评论

弗雷德·鲁森斯所著的《组织行为学》已经出版了11个版次，历经30多年，见证了组织行为学的发展，是一部经典的教材。

特别地，他强调行为科学的研究，使他的教材真正充实了行为科学在管理中的含量而区别于一般的MBA的通俗教材。

但同时，他的教材也保持了实用、密切联系实践的传统，所有章节都安排了大量案例、研究举例、练习、实践专栏、讨论与复习题乃至自我测评。

该教材自2002年引入中国大陆以来，一直在北京大学等高校使用，获得良好反响。

第11版在保留了该教材特有的积极组织行为学和情绪智力等特色外，更增加了学术界最新的“心理资本”的内容，是目前组织行为学最能体现前沿学术和实践成果的教材。

——王垒 北京大学心理学及领导学教授 教育部高等学校心理学教学指导委员会主任

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

和绝大多数其他教科书作者不同，我倾尽我的整个职业生涯——现在已40年，不仅致力于教授各种层次的学生（本科生、MBA、博士生），也建构理论，外展基础研究工作，并运用各种干预方法开发领导者和改善各种类型的组织（不仅在美国，也包括亚洲和欧洲的组织）的绩效。由于我相信（而且绝大多数见多识广的观察家也同意）中国是经济增长的温床，在未来富有潜力，我由衷地为有机会把我自己以及其他人的有关的理论、研究成果及有效的应用，通过《组织行为学》的中文版介绍到中国而感到高兴。

<<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>