

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787309033991

10位ISBN编号：730903399X

出版时间：2002-11

出版时间：复旦大学

作者：居延安

页数：341

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>>

### 前言

《组织行为学》是管理学中的一门专业基础课程，已有的《MPA系列（公共管理硕士）系列·组织行为学》教材多偏向于企业管理方面的论述。

本书作为MPA教材，力图反映公共管理方面的内容，进行更具普适性的阐述。

当然，这一努力还非常不够。

本书由我们确定框架，参与本书写作的作者分别是邱柏生（绪论）、胡位钧（第一章）、李春成（第二章）、刘彩虹（第三章）、尹钢（第四章）、王石泉（第五章）、陈红（第六章）、何俊志（第七章）、赵永红和顾丽梅（第八章）、李琳（第九章）、竺乾威（第十章）、陶国宏（第十一章）、邹珊珊（第十二章）、刘圣中（第十三章）。

本书是集体合作的结果，我们对参与的各位作者表示感谢。

对于本书中存在的缺点和不足，欢迎读者批评指正。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

本书从个体行为、团体行为、组织行为和组织发展四个方面，系统而完整地阐述了组织行为学的基本概念和基本理论，包括个体知觉、个性心理与行为、群体规模与行为、团队组织和管理、群体沟通与冲突、领导与决策、权利与政治、组织设计与组织文化等等。

围绕一定组织中人的心理与行为活动的相互作用，通过对个体、群体心理特征和心理活动的分析，揭示其与组织行为的各种关系，这是本教材的基本思路，也是其内容的逻辑发展过程。

与偏重于企业组织的其他同类书比较，注重联系公共管理（公共组织）的实践则是本书的一大特色。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

竺乾威，全国MPA教育指导委员会成员，复旦大学国际关系与公共事务学院教授、公共行政系主任、博士生导师。

主要讲授公共行政理论、比较行政等课程。

在《公共行政与人力资源》和美国出版的《国际公共行政》等有影响的杂志上发表过学术论文，主编的著作有《当代中国公共政策》、

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

前言绪论一、组织行为学的研究对象和研究领域二、组织行为学的理论基础三、研究组织行为学的意义四、组织行为学的研究方法思考题第一篇 个体行为 第一章 知觉与个体行为 一、知觉概述 (一) 知觉的概念 (二) 影响知觉的主客观因素 二、社会知觉 (一) 社会知觉及其内涵 (二) 知觉误差 三、个体的知觉类型与行为方式 (一) 知觉分类 (二) 知觉类型对行为方式的影响 思考题 案例讨论 第二章 个性心理与管理 一、个性概述 (一) 个性的结构及特点 (二) 个性差异的根源 二、能力与管理 (一) 能力类型及个体差异 (二) 能力的管理学意义 三、性格与管理 (一) 性格的特征与类型 (二) 性格的管理学意义 四、气质与管理 (一) 气质的类型及特点 (二) 气质的管理学意义 思考题 案例讨论 第三章 个性倾向性与行为 一、需要与动机概述 (一) 需要的分类与层次 (二) 动机与行为 二、态度与价值观 (一) 态度概述 (二) 工作态度与工作绩效 (三) 价值观与人的行为 三、个性差异与行为管理 (一) 个性差异与人性假设 (二) 个性差异管理 思考题第二篇 团体行为 第四章 群体的一般理论 一、群体概述 (一) 群体的概念 (二) 群体维度的发展阶段 二、影响群体行为绩效的主要因素 (一) 群体的规模和群体内的人际关系 (二) 群体的士气与凝聚力 (三) 群体的行为规范、压力与从众行为 三、非正式群体 (一) 非正式群体及其特征 (二) 非正式群体的功能 思考题 第五章 团队建设 一、团队概述 (一) 团队的涵义与特征 (二) 团队结构与类型 (三) 团队的目标、过程和作用 二、团队的建设和管理 (一) 团队的建设 (二) 团队的领导和管理 三、团队的发展及其文化 (一) 团队的生命周期 (二) 团队文化 (三) 走出团队的误区 思考题 第六章 群体沟通 第七章 群体冲突第三篇 组织行为 第八章 领导 第九章 激励 第十章 权力与政治第四篇 组织发展 第十一章 组织设计 第十二章 组织文化 第十三章 组织变革主要参考书目

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘 1.管理者必须对气质有一个科学的认识 要理解气质的管理学意义,首先,管理者必须理论联系实际地认识到以下几点:(亚)气质无好坏之分,任何气质都有其优点和缺点,有其值得称道的一些特征,也有其不尽如人意的地方。

譬如,胆汁质的人做事有激情、积极、有活力,却又暴躁、任性、感情用事;多血质的人灵活、亲切、机敏,却又轻浮、情绪多变;粘液质的人沉着、冷静、坚毅,却又缺乏活力、性情冷淡;抑郁质的人情感深刻稳定,却又孤僻、羞怯。

(2)气质与人的社会成就之间并无必然联系。

据研究,普希金有明显的胆汁质特征,赫尔岑有多血质的特征,而果戈理有抑郁质的特征。

然而,他们都在文学上取得了很大的成功。

所以,一个具有某类气质的人是否能够成功,关键在于他能否扬长避短、因势利导自己的气质特征。

(3)尽管气质本身具有较大的稳定性,但由于人的神经类型具有较大的可塑性,因此,气质也可以变化与发展;同时,又要注意人的神经类型的可塑性具有一定限度。

所以,管理者必须认真研究员工的气质特征。

只有这样,才能深入理解、宽待、预期员工的心理与行为。

2.人事与工作安排上尽量做到“气质适应”和“气质互补” 尽管气质在总体上表现为“中立”——无所谓好也无所谓坏,但是,就某工作环境和某工作对象而言,在其他条件一定的情况下,由不同气质的人去从事可能会有不同的客观结果,其主观心理感受可能也不一样。

例如,那些要求应变能力强、涉外频繁的工作,安排那些胆汁质或多血质的人去干就较为适当些。

相反,那些要求有耐心、持久、细致的活,则适宜安排抑郁质或粘液质的人去从事。

让一个抑郁质的人去公关或推销,一般来说是有些强人所难,恰是用其所短了。

总之,工作职务安排,不仅要求做到权能一致,还应是工作与其从事者“气味(质)相投”。

同时,在组织人事安排中,要适当考虑到由不同气质类型的人员相互配合,以便充分发挥各种气质类型的长处,克服短处。

3.在说服与激励工作中注意气质问题 众所周知,工作本身是激励员工积极性和创造性的一个重要因素,因此,安排组织成员从事与其气质、性格、能力相符的工作,不仅有利于工作的顺利完成,而且可以避免给员工造成不必要的心理不适与焦虑;不仅可以提高工作效率,而且可以融洽管理者与被管理者之间的关系。

而所有这些都助于增进组织成员对于组织管理目标的认同,有利于满足员工的成就感、自信心——觉得自己能完全胜任手头工作,并能从工作本身获得某种不可替代的“内在”愉悦感、成就感,自觉自发地对工作充满积极性和创造性。

另外,管理者在进行思想教育、批评教育时,对于不同脾性的人,也应当采取不同的方法。

一般来说,胆汁质和多血质的人受得了较为严厉和直接的批评,而且似乎只有这样,才能引起他们的重视和注意。

但是,对于抑郁质或粘液质的人来说,公开的、措辞严厉的批评,可能让他们受不了,甚至导致不良的后果。

4.作为缓冲器、替代品与放大器的领导 这是史蒂文·克尔等人提出的一种全新的领导理论。

它认为那种以工作或以关心人为中心的传统领导模式都可能阻碍下属的成长和自立,使下属产生对领导者不健康的依赖;同时,在下属、任务和组织中存在着干扰或减弱领导者影响员工努力的特性和因素,这种特性和因素就叫做缓冲器,它包括物理距离、刚性的报酬系统、下属或主管回避领导者的行为。

当领导者和情景不能改变以使两者协调时,就有可能出现利用其他资源代替领导的因素,这种因素就是领导替代品,它是任务、组织和员工中的一些权变因素,如组织的结构和制度,员工的经验和自觉性,员工的自尊和自立,工作群体的团结协作等。

所以无论是任务导向型的领导还是关系导向型的领导都存在替代品。

领导者也可以通过增强自己的特征与能力来适应情景的需要,从而放大对员工的影响。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

这些用来增强的因素就是领导的放大器。

如，通过加强领导者的地化和权力，或强化处理经常性危机的领导风格，都可以增强领导的指挥导向。

鼓励员工参与决策和组织团队工作，可以强化参与型领导风格。

可见，在领导者不能适应情景需要却不能更换的情况下，充分利用领导替代品的功能或强化领导者的能力有可能解决问题。

5. 自我领导和超级领导 自我领导是查理·曼茨和亨利·西姆提出的，它是一种更有效、更自觉的领导替代品。

它是指员工应用自我观察的行为技巧、自我设定目标、暗示管理、自我回报、自我批评等自我激励、自我导向的方式来使自己实现工作目标。

自我领导是在超级领导的支持下成长起来的，超级领导能积极释放下属的能力，将自我领导视为组织文化的基本部分；并用一系列正面观点来看待员工，给员工以表率 and 示范，经常与员工沟通，鼓励员工的自我期望，回报员工自我领导的进步。

从以上领导理论的演进过程来看，领导理论要解决的共同问题是：有效领导的基础是什么，或者说影响和决定领导效能的因素有哪些？它们是如何影响和作用的？对这个问题的回答使我们能更深刻地认识领导的本质。

传统的特质理论将领导活动看作是领导者素质的发挥，认为领导的个性品质和素质决定了领导的效能，但这一理论很难形成一个统一的素质模型，这恰好说明统一的特质模型是与丰富的领导活动相违背的，各种素质的有效性正好需要从领导行为本身和领导活动的情景来作出解释。

行为理论正是强调了领导活动过程的本身及领导行为在其中的重要地位，它认为领导行为具有结构、关系和发展三个维度，是它们的组合状况，而不是领导者的特质决定了领导的效率。

显然，这一理论的缺陷是将研究的目光仍然聚集于领导的主体即领导者，忽视了情景对领导行为选择和效能的影响。

但它是权变理论的基础。

权变理论极力弥补行为理论的不足，充分考虑领导者、被领导者、工作任务等要素中各种偶然性变量对领导行为和效能的影响。

菲德勒模型认为集团气氛、工作结构和领导者的职位权力这三个偶然性变量的排列、组合决定了哪一种情景适合低LPC领导，即以工作为取向的领导，哪一种情景适合高LPC领导，即以关系为取向的领导；它强调有效领导的标准是成员的工作表现。

领导—成员交换理论认为领导与下属中不同成员的亲疏程度是影响领导绩效的重要变量。

在赫西和布兰查德那里，工作行为和关系行为组合为四种领导风格：导向性、支持性、参与性和委托性，影响领导风格选择和绩效的偶然性变量是职员的准备状态。

豪斯模型认为应根据工作结构和职员特征这两个偶然性变量从支持性、参与性、导向性和成功取向性的领导风格中选择，无论哪一种风格，都要求领导者为下属排除工作中的障碍，改善员工的工作满意度和工作表现。

而工作障碍和职员工作表现又是与工作结构相关的。

和赫西—布兰查德模型一样，它以职员的工作满意度和工作表现作为领导行为效率的标准。

弗罗姆—杰戈的模型中，领导风格从极端独断到高度协商之间有多种可供选择的方式，但应根据决策质量、职员忠诚度、时间和职员发展具体情况组合的八种变量来进行选择。

决策的有效性和整体效益是领导效率评估的标准。

总体上，权变理论虽然比较详细地考察了领导活动中各种要素对领导风格和效能的影响，但还没有穷尽对所有重要要素的研究，尤其是仍然没有在新的理论框架内细致分析领导者素质这一要素。

另外，它所探讨的领导模式主要是过分理性化的、寻求平衡的交易型模式，而魅力型领导以及人们更深层心理特征对领导方式的影响则还没有进行深入考虑。

这正是最新的领导理论所力求突破的地方，如对领导和职员归因心理、职员的依赖心理、自立心理、领导魅力和变革型领导的研究已取得一定的成果。

围绕领导效能的理论研究，使我们进一步认识到任何领导方式的本质就是影响和激励下属以实现组

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

织目标。

要发挥有效的影响和激励作用，就必须协调领导主体与客体、工作特征以及外部环境等因素之间的关系，领导效能是由这些要素系统作用的产物。

只有对每个要素有更深入的认识，才能对要素之间的关系有更深入的认识，最后，才能对领导的效能和内在丰富的本质有更深入的认识。

组织文化的发展是一个长期的过程，一般来说，组织文化的形成可分为以下四个阶段：(1)创建阶段。

这一阶段的组织文化，主要是组织的创始者对组织的形成和运转的一些基本构想。

组织结构、对组织成员的要求、最终目标、组织的政策及策略等在这一时期都有了基本的雏形。

(2)群体认同阶段。

这一时期是组织成员对已有的构思进行认同的过程。

这个过程包括群体对已有文化的认知和接受，最终取得一种共识。

(3)共同价值观的形成。

在前一阶段的基础上，组织成员按创始者的构思进行活动，在实践中形成共同的价值观和理念。

(4)共同价值观的普遍化。

当组织规模进一步扩大后，创始者的这种共同价值观被越来越多的组织成员所接受和认同，形成确定的行为模式，并作为与其他组织相区别的明显标志。

组织文化在这一时期进入了成熟和稳定时期。

组织文化的发展同样也是一个制度化和物化的过程，它在不同的发展阶段有不同的内容，在不同层次也有不同的特征。

一般来说，组织文化的发展经历以下三个层次：(1)初级阶段：基本假设阶段。

这一时期人们对于构思组织文化并没有十足的把握，很多方面也并未认识到，很难认定哪些因素能够构成组织文化。

这一阶段的构思包括组织成员对组织与环境的关系、关于人性的基本假设、关于某些活动的本质等等。

这是形成组织文化的基础条件。

(2)中级阶段：基本价值的认同阶段。

这一时期，组织成员基本上对组织文化达成了共识，并认识到这种共识的价值。

人们可以识别这种文化，但还没有形成共同价值观和确定的行为模式。

.....



## <<组织行为学>>

### 媒体关注与评论

前言《组织行为学》是管理学中的一门专业基础课程，已有的《组织行为学》教材多偏向于企业管理方面的论述。

本书作为MPA教材，力图反映公共管理方面的内容，进行更具普适性的阐述。

当然，这一努力还非常不够。

本书由我们确定框架，参与本书写作的作者分别是邱柏生(绪论)、胡位钧(第一章)、李春成(第二章)、刘彩虹(第三章)、尹钢(第四章)、王石泉(第五章)、陈红(第六章)、何俊志(第七章)、赵永红和顾丽梅(第八章)、李琳(第九章)、竺乾威(第十章)、陶国宏(第十一章)、邹珊珊(第十二章)、刘圣中(第十三章)。

本书是集体合作的结果，我们对参与的各位作者表示感谢。

对于本书中存在的缺点和不足，欢迎读者批评指正。

竺乾威 邱柏生 顾丽梅

2002年6月于

复旦大学国际关系与公共事务学

院

<<组织行为学>>

编辑推荐

此商品有两种印刷封面，随机发货！

<<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>