

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787501755400

10位ISBN编号：750175540X

出版时间：2002-3

出版时间：中国经济出版社

作者：李剑锋

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

本书的编写始终坚持如下“四新”原则：

1.内容刷新。

本书将系统反映国际最新的OB研究成果，详细论述OB领域的新课题，如战略领导、组织发展、工作再设计、组织控制、网络结构等，以达到国际同类教材的先进水平。

2.理论创新。

本书将具体阐述作者近十几年来将国际领先的OB理论与中国企业管理实践相结合，构建的“中国特色理论”如组织诊断模型、双满意理论、多维动机模式、组织有效模型等。

3.形式革新。

本书将参照国际一流培训教材的体例来编写，如大量插入图表、案例、背景知识等，以做到图文并茂、生动活泼。

4.重点更新。

本书将依据企业管理实践的需要取舍内容、选择材料，且始终以领导能力开发为主要目标。

<<组织行为学>>

作者简介

李剑锋，中国科学院理学博士、中国人民大学工商管理学院副教授，欧洲管理学院客座教授，美国管理学会、美国心理学会会员。研究方向为组织行为管理、人力资源管理、旅游企业管理。专著教材有《组织行为管理》、《组织行为案例》、《图解组织行为》、《广告创新战略》等。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章 组织行为基础 第1节 组织行为基本概念 第2节 组织行为研究与管理 第3节 组织有效性第2章 人格与能力 第1节 人格 第2节 能力第3章 工作动机 第1节 动机理论与模型 第2节 工作动机管理第4章 员工满意 第1节 双满意理论 第2节 态度 第3节 工作满意与组织承诺第5章 工作压力 第1节 压力模型 第2节 工作压力管理第6章 群体与团队 第1节 群体动力 第2节 工作团队管理第7章 人际沟通 第1节 沟通原理 第2节 人际知觉 第3节 人际关系第8章 有效领导 第1节 经典领导理论 第2节 最新领导模型第9章 权力与冲突 第1节 权力 第2节 冲突第10章 组织理论与设计 第1节 组织环境 第2节 组织控制 第3节 组织技术 第4节 组织结构第11章 组织文化 第1节 组织文化理论 第2节 组织文化管理第12章 组织发展 第1节 组织发展过程 第2节 组织发展技术参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

书摘 越来越多的证据开始表明情绪和态度也可以成为推动行为的动机。

双因素理论已经强有力地证明了态度对行为的巨大推动作用，下面介绍著名心理学家汤姆金斯提出原始动机理论。

汤姆金斯认为情绪是一种先天的、原始的动机(Primary Motives)系统，内驱力只有经过情绪体系的放大才具有动机作用。

例如，一般情况下，当人们饥饿时会在家中或餐馆悠闲地就餐。

而当所说灾难(如地震、战争)将切断食物供应时，温和的饥饿冲动会变成不顾一切地搜寻、贮藏食物的行动。

汤姆金斯主张积极的情绪不仅对学习、知觉和人格是必要的，而且为人的各种活动提供了背景性动机。

汤姆金斯认为动机系统具有三个组成部分：第一是神经学方面，涉及神经细胞的放电密度；第二是行为方面，指面部、身体和内脏的反应；第三是现象学方面，指作为动机的各种情绪。

汤姆金斯指出，人格应由体内平衡、内驱力、情绪、认知和运动五种相互联系的、有自主性的子系统组成。

体内平衡和驱力主要是从生理上维持有机体的功能，情绪是主要的动机系统，认知是主要的交流系统，运动是主要的行动系统。

他主张在不同条件下，任何子系统都有可能处于支配、决定行为的地位。

如果情绪占据支配地位，行为可能适应不良。

(三)诱因作为动机 虽然情绪、态度可能与行为有关，但能否作为主要的动机因素尚有待探索。

此外，内驱力理论尽管能够解释生存、安全等少数动机，但无法圆满地解释游戏、好奇、探索、追求刺激、成就、爱情、创造等动机。

例如，尼森发现，老鼠只是为了探索具有新奇东西的迷宫而离开安全、熟悉的巢穴。

即使因探索而受电击，却不停止探索。

事实上，个体除了想摆脱缺乏状态外，更多地是在主动寻求各种刺激与体验。

因此，个体的行为动机可以分为两类，一类是缺乏性动机(即内驱力)，另一类是丰富性动机。

丰富性动机反映出人对获得各种诱因的渴望。

身体方面的丰富性动机有：获得愉快的味、嗅、声音等感觉，经验；性快感；身体的舒适；肌肉运动；有节奏的身体运动等。

与环境的关系方面丰富性动机有：创造和发明东西；理解环境；解决难题；参加各种游戏与比赛；探索环境中的新奇和变化等。

与别人的关系方面的丰富性动机有：从人们或集体中获得爱和积极的确认；从与别人的交往中得到快乐；帮助和谅解别人；能独立等。

自我方面的丰富性动机有：获得自尊和自信；自我表现；成就的情感；被人挑战的情感；建立道德的和其他的价值；发现自己在宇宙中的有意义的地位等。

一、压力的定义 压力(Stress)首先由坎农于1925年使用。

他观察了在实验条件下暴露于寒冷、缺氧、失血中的个体表现出来的战斗——逃避反应，认为此时个体处于压力之下。

杰出的生理学家谢尔耶系统地研究了压力过程，指出压力是内外环境中各种因素作用于有机体时所产生的非特异反应。

所谓非特异反应是指各种因素，如冷热、缺氧、情绪冲突、水及电解质失去平衡等都可引起同一反应。

谢尔耶认为非特异反应的发生包括三个阶段：第一个阶段称为警告反应，是为了唤起体内的防御能力，与坎农所说的战斗—逃避模式很相似。

为了对付应激性的处境，人体或者准备战斗，或者准备逃避。

如果持续暴露于有害刺激之下，在产生过警告反应之后，机体就转入第二阶段，即适应或抵抗阶段。

<<组织行为学>>

。此期以对应激源的适应为特征，机体对应激源抵抗程度增强。

如果继续处于有害刺激作用之下，或者有害刺激过于严重，机体会丧失所获得的抵抗能力而进入第三阶段，称为衰竭期。

此时，警告反应期的症状可再次出现。

如果应激源不能消除，这些症状将成为不可逆的，甚至造成死亡，除非机体能重新取得适应技巧或找到对付这种应激性处境的新方法。

由此可见，压力是个体对某一没有足够能力应对的重要情境的情绪与生理反应。

第一，压力首先是指个体感知到的、体验到的情绪反应(如焦虑、忧愁)和生理反应(如血压升高、呼吸加快)。

第二，压力是个体对某一不能较好地应对情境的反应。

如果个体能够从容应对，则某一情境不会使人产生压力。

第三，压力是个体对某一重要情境的反应。

所谓重要是指如果处理不好，可能会给个体带来危害或使目标不能实现。

例如，失业不仅会给人带来严重的情绪困扰，而且因涉及个体的生活安定与事业发展，会使人处于过度压力状态。

二、压力源 导致压力反应的情境、刺激、活动等叫压力源。

下面先简要分析生活方面的压力源，再重点论述工作压力源。

(一)生活压力源 美国著名精神病学家赫姆斯根据对5 000多人的社会调查，列出了43种生活危机事件，并以生活变化单位(LCU)为指标对每一生活危机事件评分，编制了社会再适应评定量表(SRRS)(参阅表5—1)。

赫姆斯指出，如果一年内LCU不超过150分，来年可能会健康无病；如果LCU在150分~300分之间，来年患病的概率为50%；如果LCU超过300分，来年患病的概率达70%。

调查表明，高LCU与心脏病猝死、心肌梗塞、结核病、白血病、糖尿病等的关系明显。

(二)工作压力源 引起工作压力的因素主要有：1. 工作负担 有太多的任务需要完成被称作工作超载(WorkOverload)，它是导致压力产生的重要来源之一。

如果再加上时间压力即没有足够的时间去完成工作，员工的工作压力将会更大。

据一项全球范围的压力调查，55%的员工指出时间压力、52%的员工指出工作负担过重是最大的压力源。

如果是没有足够的去完成能力去完成任务，则叫角色超载(Role Overload)，也是一个常见的压力源。

2. 工作条件 恶劣的工作条件，如太热太冷、噪音过高、照明不足、放射、事故、空气污染、频繁出差、工作时间长、上下班不便、经常倒班等都可以使人处于压力状态。

3. 角色冲突与模糊 不同的人对某一个体有各种不同的角色期待和要求导致角色冲突。

角色冲突会使人感到无所适从或虽使出浑身解数仍无法令人满意。

相似地，角色模糊是指员工不清楚自己的工作职责、权力。

这种不确定性会使人产生不安与困惑。

4. 人际关系 与同事、上司、下属良好的工作关系可以促进个人目标的实现。

如果缺乏，则会成为压力源之一。

例如，办公室人员经常抱怨他们的工作经常被电话铃、同事及其他进出办公室的人打断。

此外，无法适应团队工作也引起了许多压力。

5. 组织变革 当前，组织变革如购并、重组、裁员等是一种国际潮流。

在这种潮流之下，许多员工不得不重新考虑自己的事业发展，不得不重新学习新的技能，不得不重新适应新的角色，不得不重新结识新的同事。

这些都将引起很强的压力反应。

6. 侵犯行为 侵犯行为如工作场所暴力、性骚扰正在变成日益严重的压力问题。

例如，美国管理协会调查发现近25%的组织承认曾经发生过暴力事件。

《纽约时代》调查发现，高达30%的女员工曾经是性骚扰的对象。

<<组织行为学>>

7. 工作与家庭冲突 据调查, 有80%的美国员工工作时不得不花时间处理家庭问题。对于那些双职工的家庭来说, 工作、事业与家庭的矛盾尤为突出, 这更增大了工作压力。

8. 价值观差异 员工个人的价值观与组织介导的价值观的不同会使员工经历极强的心理冲突, 尤其是当员工对本职工作比较满意时。

(一)自我表现 留给别人什么样的印象终究取决于个体在特定的情境中如何表现自己。研究表明, 个体在不同的人面前的行为表现有所差异。

格根(K. J. Gergen)和威什诺夫(B. Wishnov)让被试描述自己的有关特征。

一个月后, 再安排这些被试在他人面前描述自己的特征。

被试分两组, 其中一组被试的交谈伙伴很自负, 而另一组被试面对的谈话者很谦逊。

比较被试两次关于自我的描述后发现, 与夸张自大的对象交谈的被试, 其第二次自我描述比一个月前的描述更积极、叙述的优点更多; 而在谦逊的对象面前作自我描述的被试与一个月前相比, 不但减少了优点的叙述, 而且强调自己的短处。

此外, 交往的情境也影响自我表现。

格根和泰勒(M. G. Taylor)让海军军校学员一起完成某项任务, 对其中一半被试强调工作人员之间的团结和睦, 而对一半被试则强调效率和结果, 然后让被试在小组里向同伴作自我介绍。

结果发现, 强调工作效率的那组被试作更多的肯定性的自我描述, 告诉别人自己的能力、特长和优点; 而强调和睦的被试的自我描述谦虚得多, 甚至包含了自我批评的成分。

(二)印象管理策略 关于如何赢得他人的喜欢, 社会心理学家琼斯提出了四种策略: 1. 恭维他人。

人们不会不喜欢那些高看他们的人, 所以恭维是必要的。

但恭维要真诚、自然、抓住时机。

2. 遵从别人。

人们喜欢那些在信念、态度和行为方面与其相似的人, 因此遵从他人往往会给其留下好的印象。

3. 自我表现。

要表现出一种令人喜欢、受人赞许的形象, 但自我表现不能过火, 适当的谦虚很有必要。

4. 给予好处。

“投之以桃, 报之以李”, 人们喜欢那些给予其礼物或为他办好事的人。

.....

<<组织行为学>>

媒体关注与评论

序蒋黔贵 由国家经贸委培训司组织编写的“十五”工商管理培训教材就要出版了，这是各位专家、教授辛勤工作的成果，是政府培训主管部门、院校(中心)以及出版社通力合作的结晶，也是广大企业经营管理人员期盼已久的事。

教材的出版必将有力地推动已在全国广泛开展的工商管理培训，为确保培训质量与成效奠定坚实的基础。

21世纪是以知识经济为主导的时代，是经济全球化、知识化、信息化空前加快的时代。在这样一个飞速变化的社会经济背景下，企业的发展环境更趋复杂，不确定性大大增加，企业间的竞争条件发生了深刻变化；由于产品寿命周期越来越短，信息、决策、研发、创新等对企业生存与发展具有了至关重要的意义；人力资本作为重要的生产要素，已成为决定经济发展、企业竞争的稀缺资源。

这些变化促使管理实践不断创新，并呈现出许多新的特点：企业组织管理结构一改曾经占主流地位的“金字塔”式层级结构，而呈扁平状态；管理决策更加重视信息的作用，重视计算机、网络在管理中的运用；管理行为由原来的物化管理逐步转变为人性化的管理，尊重人、关心人、激发人、使人的潜能得以充分调动、聪明才智得以充分发挥成为管理的核心。

作为工商管理培训的教科书，必须跟踪实践的发展，反映管理的最新变化。

“十五”时期是我国经济和社会发展步入新世纪的第一个五年，也是我国继续进行国民经济结构性调整、完善社会主义市场经济体制和进一步扩大对外开放的关键时期。

我国顺利加入世界贸易组织(WTO)，全面参与国际分工与合作，这既给我国经济发展带来了新的机遇，同时也带来了严峻的挑战。

面对机遇和挑战并存的形势，迫切要求我们的企业进一步深化改革，提高经济效益，增强国际竞争能力。

企业的竞争，从根本上说是人才的竞争，是人力资源开发质量的竞争。

因而，进一步加强企业经营管理人员培训，全面提高企业经营管理人员素质，培养一大批有志向、懂经营、会管理、善决策、能开拓的新型企业管理人员队伍，已成为提高国民经济运行质量和增强企业竞争力的当务之急。

加强管理是企业永恒的主题，开展工商管理培训是企业培训中可持续的发展项目。

但是，培训的内容、方法和手段必须与时俱进，着力创新，随着管理实践的发展而发展变化。

与“九五”期间相比，“十五”期间工商管理培训的深化创新主要表现在：一、调整课程设置 “十五”时期的工商管理培训课程由“九五”时期的12门调整为10门，将原有的国际贸易与国际金融、现代生产管理、财务报告分析、企业领导方法与艺术分别调整为国际商务、运营管理、会计报表分析和组织行为学。

课程围绕着三个主要教学目标而设定：即围绕企业工商管理基础，开设了管理经济学、企业经济法概论；围绕企业经营活动，开设了会计报表分析、公司理财、市场营销、国际商务、运营管理；围绕企业管理活动，开设了企业战略管理、人力资源管理、组织行为学。

课程的设置力图囊括在经济全球化背景下，我国企业经营管理人员所应掌握的知识与技能。

.....

<<组织行为学>>

编辑推荐

加强管理是企业永恒的主题。

学习、实践、再学习、再实践，这既是形势发展的客观需要，也是广大企业经营管理人员的内在要求，更是着眼于21世纪的国家发展战略。

本书是全国“十五”工商管理培训系列教材之一，系统探讨了组织行为有关知识，是中国企业家值得一读的管理专著。

<<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>