

安徽省高等学校“十一五”省级规划教材



高等院校精品课程系列教材

组织行为学

精品课主持人 王晶晶 ©主编



Organizational Behavior



机械工业出版社
China Machine Press

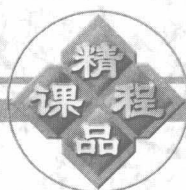
C936
128
12

安徽省高等学校“十一五”省级规划教材

高等院校精品课程系列教材

组织行为学

精品课主持人 王晶晶◎主编



Organizational Behavior



机械工业出版社
China Machine Press

组织行为学是管理学科的重点课程,这门科学主要研究组织系统内个体、群体、组织及其之间的关系的行为规律,并帮助管理者提高预测、引导和控制人们行为的能力,进而提高组织运行的效率。全书共分14章,分别从导论、个体行为、群体行为和组织系统4个方面探讨组织管理中的心理和行为的规律,系统地阐述了组织行为学的经典原理,并且重点介绍了组织行为学的最新研究成果。在每一章的开始,均编有引例、学习目标,以帮助读者了解该章有关内容,把握该章的学习重点;在每一章的结尾,均编有本章小结、复习思考题、案例分析以及推荐阅读资料等内容,以帮助读者梳理相关的重要知识点,理清章节结构,引导相关领域的研究方向。

本书可作为高等院校管理学院工商管理、人力资源管理、管理科学专业本科生教学用书,也可作为组织行为学的自学参考用书。

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/王晶晶主编. —北京:机械工业出版社, 2009.1
(高等院校精品课程系列教材)

ISBN 978-7-111-26000-4

I. 组… II. 王… III. 组织行为学—高等学校—教材 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第212841号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑:顾 煦 版式设计:刘永青

北京慧美印刷有限公司印刷

2009年1月第1版第1次印刷

184mm×260mm · 19.25印张

标准书号:ISBN 978-7-111-26000-4

定价:38.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线:(010) 68326294

投稿热线:(010) 88379007

出版前言

从“华章教育”品牌推出伊始，华章一直秉承“全球采集内容，服务中国教育”的理念，经过近十年的引进、翻译、出版、推广国外优秀教材的历练，培养了一支专业的策划出版及校园营销推广的教育出版队伍。在“十一五”期间将与国内广大院校的老师共同合作，以严谨的治学态度及全面服务的专业出版精神，陆续推出大批具有国内一流教学水平的“精品课程系列教材”。

精品课程是具有一流教师队伍、一流教学内容、一流教学方法、一流教材、一流教学管理等特点的示范性课程，是教育部实施的“高等学校教学质量与教学改革工程”的重要组成部分，是教育部深化教学改革，以教育信息化带动教育现代化的一项重要举措。它的有序实施将有助于促进以互联网为核心的现代信息技术在教学中的广泛应用，使广大希望接受高等教育的人群共享国内各高校的优质教学资源，同时进一步促进高校中的名师、教授多上讲台，全面提高教育教学质量，造就数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，提升我国高等教育的综合实力和国际竞争能力。

自2003年精品课程建设项目持续推进以来，国内高校中的优秀教师纷纷在总结本校富有历史传统而又特色突出的课程教学方法与经验的基础上，充分运用现代网络传播技术将优质的教学资源上网共享，使国内其他高校在实施同类课程教学的过程中能够借鉴、使用这些优质的教学资源，在更大范围内提高高等学校的教学和人才培养质量。经过几年的共同努力，已经建立起了较为齐全的各门类及各专业的校、省、国家三级精品课程体系，期间先后有总计1000多门课程通过了专家评审，获得了“国家精品课程”称号，未来还将有更多的课程加入这个行列。

这些各个层次的精品课程建设过程都比较充分地体现了教育部所要求的七个重点,即:具有科学的建设规划;配备高水平的教学队伍;不断进行教学内容和课程体系的改革;使用先进的教学方法和手段;注重建设系列化的优秀教材;高度重视理论与实践两个环节;切实激励各方人员共同参与。也正因为这样的多方面积极参与,使得我国的高等教育在近年来由精英教育转向大众教育的跨越式发展中取得了教学质量上的突破与飞跃。精品课教材作为精品课程的要件之一,比以往教材更加具有实践检验性,教学辅助资源经过不断地更新与补充更加丰富,是精品课教学团队智慧的共同体现。

“师者,所以传道、授业、解惑也。”教材是体现教学内容和教学要求的知识载体,是教师进行教学活动的基本工具,是提高教学质量的重要保证。精品课程教学团队中优秀的老师们集多年治学经验与教学实践撰写出版相关教材,也是精品课程建设的一个重要方面。华章作为专业的出版团队,长久以来背负“传承专业知识精华,服务中国教育事业”的使命,遵循“分享、专业、创新”的价值观,实践着“国际视野、专业出版、教育为本、科学管理”的出版理念,愿与高等院校的老师共同携手,为中国的高等教育事业愈加国际化而努力!

为更好地服务于精品课程配套教材的出版,华章不仅密切关注高校的优秀课程建设,而且还将利用自身的优势帮助教师完善课程设置、提供教辅资料、准备晋级申报、推广教学经验。具体详情可访问专门网站<http://www.hzbook.com/jpkc.aspx>,并可在线填写出版申请,欢迎您与我们合作。投稿专线:010-88379607; hzjg@hzbook.com。

华章经管出版中心

前言

组织行为学是研究组织系统内的个体、群体、组织及其关系的行为规律，以提高管理者描述、解释、预测和控制人的行为的能力，提高组织运作效率的科学。与工商管理学科中以职能管理为研究范围的课程（如生产管理、财务管理、营销管理等）不同的是，组织行为学是在众多学科的基础上建立起来的多学科相互交叉和渗透的、应用性和综合性较强的课程。经过百年的发展，其理论和应用价值，随着学科自身的日益完善越来越受到管理者和研究者的承认和重视。

今天，组织的内外部情境发生了巨大的变化，全球化、网络化、信息化、灵活性、扁平化这些21世纪“新组织”的特点，表现在组织行为的各个层面，带来了组织行为管理的重大变革。管理劳动力多元化、应对员工流动性增强和忠诚度减弱、改善道德行为、跨文化沟通和冲突、平衡工作—家庭冲突、激发组织变革和管理工作压力等都成为组织行为学在新的情境下所面临的新课题，这就为组织行为学的发展提供了机会，也带来了挑战。

在长期的教学中，我们深刻感受到组织行为学课程教学给师生带来的挑战：如何将具有浓厚西方色彩的课程体系本土化；如何在教学过程中强化学生对抽象理论的理解和掌握；如何使教学活动引人入胜，激发学员的学习热情；如何做到理论联系实际等等。因此，本教材试图以简明流畅的编撰体例，深入浅出的写作风格，生动鲜活的案例故事，让学习者能对组织行为学的理论、方法有所掌握，启发学习者能够更好地描述、解释、预测和控制组织中人的行为。

自2001年第1版教材出版以来，《组织行为学》教材深受广大教师、学生和读者的关爱和认可，本版教材是作者在第1版教材基

基础上,吸纳兄弟院校教师对完善组织行为学内容体系的合理化方案,根据组织内外部情境的变化和组织行为理论的发展,修正、完善、补充而成的。本版教材的特点表现在以下几个方面。

1. 完善编写体例,内容结构设计合理 本教材每章保留了原教材的“学习目标”、“复习思考题”、“自我测试练习”、“案例分析题”等内容。同时,在每章的开始增加了“引例”,每章中间增加了情景案例,以激发读者的学习兴趣;每章后增加了“本章小结”,可以帮助学生全面梳理相关的重要知识点,理清章节结构,掌握教学重点;每章结尾安排了“推荐阅读文献”,并在全文最后详细列出“参考文献”和“网络资源”,旨在为读者搜集资料提供方便,也在一定程度上引导相关领域的研究方向。

2. 增加新的知识点,符合时代变化要求 组织行为学的研究成果包含了近百年的观点和思想,今天的组织行为学是对前期思想的不断扩充和修正。本教材从导论、个体行为、群体行为和组织系统4个方面探讨组织管理心理和行为规律,力求做到既能系统阐述组织行为学经典原理,又能重点讲述当前最新研究成果。如我们在教材中增加了“劳动力多元化”、“情绪能力”、“组织承诺”、“组织公民行为”、“团队管理”、“在线领导”、“电子技术对组织行为的影响”、“工作生活质量”和“工作压力”等内容。将这些内容及时地补充到组织行为学教材中,既有较好的理论指导意义,又有较强的应用操作价值。

3. 精选案例,强化案例教学 为了更好地体现理论联系实际,我们强调任课教师应把案例教学作为整个教学活动中的重要环节。本书在每一章的开始安排“引例”作为教学引导;在讲述理论的同时,辅之以“情景案例”,提升学员对理论的理解;在每章后面配有“案例分析题”,强化学员应用理论分析问题和解决问题的能力。同时本书更新了大部分案例,案例选择兼顾知识巩固与思维拓展的双重需要,努力体现出案例选择的原创性、典型性和时代性。

本版教材编写是在王晶晶教授主持下完成的。本书的体例和内容是由王晶晶教授最初设计,经过全体参与编写人员多次讨论后确定的。本书共分4篇14章,写作分工如下:王晶晶负责编写前言、第1章、第10章、第13章,郑文生副教授负责编写第8章、第9章、第14章,胡登峰副教授负责编写第2章、第7章、第12章,乔明哲负责编写第6章、第11章,杜晶晶负责编写第3章、第4章、第5章。杜晶晶、乔明哲参与了统稿,最后,由王晶晶教授审订全部书稿。

《组织行为学》是安徽财经大学的精品课程,2007年本教材有幸被遴选为安徽省十一五规划教材,这既是对我们课程组多年来默默耕耘所取得成就的一种肯定,更是对我们积极提高课程教学质量的一种鞭策。从2001年第1版教材出版以来,我们就得到了社会上许多人的帮助,广大教师、众多学者、研究人员和许多读者都非常慷慨地提出了极富有见地的意见和合理化建议,他们的意见对完成此书大有裨益;在本教材编写

和出版过程中，更得到了单位领导和同仁们的关心和厚爱；同时在编撰过程中，我们参考了诸多媒体的公开性资料，借鉴、吸收了国内外许多学者的研究成果，虽然我们试图列出全部对完成本教材有突出贡献的文献，但难免有遗漏之处；在此，谨向他们致以诚挚的谢意！本书的出版得到了机械工业出版社的大力支持，向他们表示衷心的感谢！

本书适用于MBA、硕士研究生、本科生及各级各类管理人员。本书中的任何错误和不当之处，由编者负责。非常欢迎您使用时提出宝贵意见。

王晶晶 教授

安徽财经大学管理学院副院长

安徽财经大学MBA教育中心主任

2008年10月

教学建议

一、课程简介

组织行为学是一门多学科相互交叉和渗透的、应用性和综合性较强的课程。通过综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究组织系统内个体行为、群体行为和组织行为及其关系的规律。通过学习本课程，可以使学习者系统学习组织行为学经典原理，把握组织行为学的最新研究成果，掌握更多的人际关系技巧，提高学习者描述、解释、预测和控制人的行为的能力。

二、选课建议

本课程适用于MBA、硕士研究生、本科生及各级各类管理人员。尤其适合管理类专业如工商管理、人力资源、市场营销、会计、管理科学等专业本科生作为专业基础课程。

三、课程任务和教学目标

本课程是管理类专业的一门专业基础课程。通过本课程的学习，要求学生了解组织行为学的基本知识和基本概念；理解组织行为学的基本理论及组织中人的行为规律；并能将所学知识运用到实践，提高学生分析问题和解决问题的能力。

四、课程基本要求

通过本课程的学习，要求学生了解组织行为学的内容体系，了解个性、情绪、态度等工作场所中人的行为的影响，了解群体行为的影响因素及组织的变革与发展；掌握基本的激励理论、领导理论、团队建设、工作设计、组织设计等相关知识，并能实际中运用所学知识，根据个性、情绪差异进行管理，有效地进

行激励、领导，打造高绩效团队，运用沟通技术解决人际冲突问题等。

五、教学内容、学习要点及课时安排

教学内容	学习要点	课时安排	
		MBA与管理类专业硕士生	管理类专业本科生
第1章 组织行为学概述	(1) 理解组织行为学的研究对象、研究范围和研究方法 (2) 了解学习组织行为学的目的 (3) 把握组织行为学的理论基础 (4) 正确理解组织行为学的学科性质	4	2
第2章 组织的外部情境	(1) 了解经济全球化、科学技术发展对组织行为的影响 (2) 掌握劳动力多元化对组织行为的影响 (3) 学习管理伦理和企业社会责任的基本理论	2	2
第3章 个性和情绪	(1) 掌握个性的概念、个性的决定因素 (2) 了解“大五”模型和影响组织行为的主要个性特质 (3) 了解个性与职业的匹配并学习如何根据个性差异进行管理 (4) 了解情绪智力（情商）的含义及如何在工作中进行情绪管理	3	4
第4章 知觉和归因	(1) 阐述影响知觉的基本因素 (2) 掌握社会知觉的内容以及社会知觉偏差的具体表现 (3) 描述凯利归因理论的3个基本维度及常见的归因偏差 (4) 了解如何根据场合进行印象管理	3	3
第5章 工作态度	(1) 了解态度的结构和性质 (2) 描述态度形成的过程及影响态度转变的条件 (3) 了解工作满意度与行为之间的关系 (4) 掌握组织承诺的3部分构成 (5) 了解心理契约和组织公民行为的基本内涵	3	3
第6章 工作环境中的激励	(1) 了解人的行为模式和激励的实质 (2) 掌握主要激励理论的基本内容并能够分析、解决实际问题 (3) 了解和运用管理工作中的激励实务	—	3
第7章 群体行为的基础	(1) 了解如何识别群体 (2) 区别正式群体和非正式群体 (3) 解释影响群体行为的主要因素 (4) 掌握群体决策的方法	3	3
第8章 团队	(1) 了解团队基础知识、团队角色理论 (2) 把握创业团队组建的关键问题 (3) 掌握如何创建企业高绩效团队 (4) 了解电子商务时代企业虚拟团队的建设	4	3

(续)

教学内容	学习要点	课时安排	
		MBA与管理类专业硕士生	管理类专业本科生
第9章 沟通	(1) 理解沟通的基本原理 (2) 了解人际沟通的3种基本方法及组织沟通中的正式沟通、小道消息与电子沟通 (3) 掌握有效沟通的障碍及其克服的方法 (4) 把握跨文化沟通和异性沟通等有关沟通的当前问题	3	3
第10章 冲突	(1) 理解组织中冲突的积极作用和消极作用 (2) 掌握冲突的过程 (3) 了解冲突行为意向 (4) 掌握解决冲突的策略和方法 (5) 正确把握激发冲突的方法	2	3
第11章 领导	(1) 了解领导的本质、领导的权力基础 (2) 掌握有关领导理论 (3) 了解提高领导工作有效性的途径	—	3
第12章 组织设计	(1) 了解组织的外部环境、战略选择以及技术因素对组织设计的影响 (2) 掌握组织设计的基本工作,了解部门化的基本方法 (3) 学习赢得竞争优势的新型组织结构	2	4
第13章 工作设计和工作压力管理	(1) 把握工作重新设计、工作时间设计的方法 (2) 理解电子技术对工作设计的影响 (3) 了解工作生活质量、工作—家庭冲突的理论和方法 (4) 学习工作压力管理的方法	3	3
第14章 组织文化与组织变革	(1) 理解组织文化的内涵 (2) 掌握组织文化的塑造、维持和变革的规律与方法 (3) 了解有计划组织变革的目的和推动力量 (4) 澄清与把握组织变革阻力的来源及其克服的措施	3	3
案例讨论: 结合本课程各章的内容, 提供若干中外案例, 建议各章至少选择1个案例, 让学生参与讨论分析, 提出解决问题的方案		12~14	8
教学实验: 结合所学知识, 带领学生到实验室通过现场测试、情景模拟等技术使学生更好地掌握理论知识		5	4
课时总计		54	54

注: 案例讨论的课时可由教师灵活掌握分配使用。

目 录

出版前言

前 言

教学建议

第一篇 导论

第1章 组织行为学概述/2

引例 张彬和高海/2

1.1 组织行为学概述/3

1.1.1 组织行为学的定义/3

1.1.2 组织行为学的内容体系/4

1.1.3 组织行为学的基本观点/6

1.2 组织行为学的发展脉络和理论基础/7

1.2.1 组织行为学的发展脉络/7

1.2.2 组织行为学的理论基础/9

1.2.3 组织行为学和邻近学科的关系/10

1.3 组织行为学的研究方法/13

1.3.1 实验室实验法/14

1.3.2 自然实验法/15

1.3.3 现场调查法/15

1.3.4 现场观察法/16

1.3.5 案例研究法/17

本章小结/17

复习思考题/18

案例分析题 快乐公司：梦幻还是现实/18

推荐阅读资料/19

第2章 组织的外部情境/20

引例 联想的CEO沃德和联想的全球化/20

2.1 全球化的经济及管理/21

2.1.1 全球化管理中的问题/21

2.1.2 国际商务和跨国企业/22

2.1.3 区域性合作/22

2.2 科学技术发展与组织行为/23

2.2.1 科学技术发展/23

2.2.2 对组织行为产生的影响/24

2.3 劳动力多元化/26

2.3.1 劳动力多元化概念/26

2.3.2 劳动力多元化成因/27

2.3.3 劳动力多元化对组织行为的影响/29

2.4 管理伦理和企业社会责任/31

2.4.1 管理伦理/31

2.4.2 管理伦理与组织文化/32

2.4.3 企业社会责任/32

本章小结/34

复习思考题/34

案例分析题 人为等级排列引起的争论/35

推荐阅读资料/36

第二篇 个体行为

第3章 个性和情绪/38

引例 个性企业家王石/38

3.1 个体差异和行为/40

- 3.1.1 个性的概念/40
- 3.1.2 个性的决定因素/40
- 3.1.3 五大个性维度/42
- 3.1.4 迈尔斯·布里格斯个性类型指标/43
- 3.1.5 其他个性特征工具/44

3.2 个性差异和管理/46

- 3.2.1 根据个性特质合理安排工作/46
- 3.2.2 根据个性的相辅和互补性来进行
人员配置/47
- 3.2.3 设计和维持一种使个性不断成长的
氛围/47

3.3 情绪/48

- 3.3.1 情绪的概念/48
- 3.3.2 情绪的类型/49

3.4 工作中的情绪管理/49

- 3.4.1 情绪的作用/49
- 3.4.2 情绪劳动/50
- 3.4.3 情绪智力/50

本章小结/52

复习思考题/52

自我测试练习 “情商”测试/53

案例分析题 张林的职业生涯/54

推荐阅读资料/56

第4章 知觉和归因/57

引例 倪润峰：是长虹英雄，还是历史
罪人/57

4.1 知觉/58

- 4.1.1 知觉的概念/58
- 4.1.2 知觉的过程/59

4.2 社会知觉/62

- 4.2.1 社会知觉概述/62
- 4.2.2 社会知觉偏差/64
- 4.2.3 社会知觉偏差与管理行为/66

4.3 归因/67

- 4.3.1 归因的概念/67
- 4.3.2 归因理论/68
- 4.3.3 归因偏差/69

4.4 印象管理/70

- 4.4.1 印象管理的含义/70
- 4.4.2 影响印象管理的因素/71
- 4.4.3 印象管理策略/72

本章小结/72

复习思考题/73

案例分析题 庞统面试/73

推荐阅读资料/74

第5章 工作态度/75

引例 A公司的困境/75

5.1 态度和行为/76

- 5.1.1 态度的含义/76
- 5.1.2 态度的结构/77
- 5.1.3 态度的形成和转变/77

5.2 工作满意度/81

- 5.2.1 工作满意度的概念/81
- 5.2.2 工作满意度的决定因素/82
- 5.2.3 工作满意度和行为/83

5.3 组织承诺/85

- 5.3.1 组织承诺的概念/85
- 5.3.2 组织承诺的结构/85
- 5.3.3 组织承诺与工作行为/86

5.4 心理契约和组织公民行为/87

- 5.4.1 心理契约/87
- 5.4.2 组织公民行为/90

本章小结/92

复习思考题/92

案例分析题 阳贡公司员工为何对工作
不满意/93

推荐阅读资料/94

第6章 工作环境中的激励/95

引例 诺基亚的“以人为本”管理/95

6.1 激励的基本原理/96

6.1.1 人的行为模式/96

6.1.2 激励的本质/97

6.2 激励理论/97

6.2.1 内容型激励理论/98

6.2.2 过程型激励理论/102

6.2.3 综合型激励理论/105

6.3 管理工作中的激励实务/107

6.3.1 合理的薪酬制度/107

6.3.2 目标管理/110

6.3.3 员工参与/112

本章小结/114

复习思考题/114

讨论题/114

自我测试练习 需求层次测试/114

案例分析题 美国西南航空公司的工作
体验激励/115

推荐阅读资料/116

第三篇 群体行为

第7章 群体行为的基础/118

引例 无奈的李总/118

7.1 群体与群体功能/119

7.1.1 什么是群体/119

7.1.2 群体的类型/120

7.1.3 群体的功能/122

7.2 影响群体行为的因素/125

7.2.1 群体规模/125

7.2.2 成员构成/126

7.2.3 规范与从众/126

7.2.4 群体目标和任务/128

7.2.5 领导/129

7.2.6 群体的外部环境条件/129

7.3 群体凝聚力/130

7.3.1 高凝聚力群体的特点/130

7.3.2 影响群体凝聚力的因素/130

7.3.3 凝聚力对群体绩效的影响/131

7.4 群体决策/132

7.4.1 群体决策的优点/132

7.4.2 群体决策的缺点/133

7.4.3 群体参与决策程度/133

7.4.4 群体决策技术/134

本章小结/136

复习思考题/137

案例分析题 古董事长的烦恼/137

推荐阅读资料/139

第8章 团队/140

引例 复星科技集团的创业团队/140

8.1 团队基础知识/141

8.1.1 团队的内涵/141

8.1.2 团队与群体的区别/142

8.1.3 团队的类型/142

8.1.4 团队的作用/143

8.2 团队角色/143

8.2.1 团队角色类型/144

8.2.2 团队的一般角色分析/144

8.2.3 团队角色理论启示/146

8.3 创业团队/146

8.3.1 创业的界定/147

8.3.2 创业团队的内涵/147

8.3.3 创业团队的组建/147

8.3.4 创业团队的合作与冲突/148

8.4 高绩效团队/149

8.4.1 高绩效团队的内涵/149

8.4.2 高绩效团队的塑造/150

8.4.3 高绩效团队的情商修炼/151

8.5 电子商务时代的企业虚拟团队/153

8.5.1 电子商务的发展对当代企业组织形式的影响/153

8.5.2 建设虚拟团队的必要性/154

本章小结/156

复习思考题/156

案例分析题 阿里巴巴(中国)网络技术有限公司的高绩效团队/157

推荐阅读资料/158

第9章 沟通/159

引例 跨部门合作的困惑/159

9.1 沟通的基本原理/160

9.1.1 沟通的功能/161

9.1.2 沟通的过程/161

9.1.3 沟通的类别/163

9.2 人际沟通和组织沟通/164

9.2.1 人际沟通/164

9.2.2 组织沟通/166

9.3 有效沟通的障碍及其克服/170

9.3.1 有效沟通的障碍/170

9.3.2 如何克服沟通障碍/172

9.4 有关沟通的当前问题/174

9.4.1 跨文化沟通/174

9.4.2 异性沟通障碍/176

本章小结/178

复习思考题/178

案例分析题 叶莺:跨越组织障碍的“七巧板”/179

推荐阅读资料/180

第10章 冲突/181

引例 江淮汽车的反思能力/181

10.1 冲突的观念/182

10.1.1 冲突的定义/182

10.1.2 冲突的积极作用和消极作用/183

10.1.3 建设性冲突和破坏性冲突/183

10.2 冲突的过程/185

10.2.1 潜在冲突期/185

10.2.2 认知冲突期/186

10.2.3 行为意向期/187

10.2.4 冲突行为期/188

10.2.5 冲突结果期/188

10.3 冲突管理/189

10.3.1 冲突管理的过程/189

10.3.2 诊断冲突的方法/190

10.3.3 解决冲突的策略/191

10.3.4 激发冲突的方法/194

本章小结/194

复习思考题/195

自我测试练习 冲突处理的方式/195

案例分析题 谭氏官府菜的知遇恩仇/196

推荐阅读资料/197

第11章 领导/198

引例 斯蒂夫·乔布斯与苹果公司/198

11.1 领导的基本概念/199

11.1.1 什么是领导/199

11.1.2 管理者与领导者/200

11.2 领导与权力/201

11.2.1 领导者权力的来源/201

11.2.2 领导者权力的运用——权术/202

11.3 领导理论研究/203

11.3.1 领导特质理论/203

11.3.2 领导行为理论/204

11.3.3 领导权变理论/206

11.3.4 领导理论研究的前沿/209

11.4 领导工作的有效性/213

11.4.1 领导的有效性/213

11.4.2 提高领导工作的有效性/214

本章小结/217

复习思考题/217

自我测试练习 你的权力观是怎样的? /217
 案例分析题 张经理的领导困境/218
 推荐阅读资料/219

第四篇 组织行为

第12章 组织设计/222

引例 联想的业务发展与组织结构调整/222

12.1 组织设计及组织结构/223

12.2 组织设计的权变因素/224

12.2.1 环境与组织设计/224

12.2.2 战略与组织设计/225

12.2.3 技术与组织设计/226

12.3 组织设计的基本工作/227

12.3.1 垂直化分工/227

12.3.2 控制/229

12.3.3 水平化分工/231

12.3.4 协调/234

12.4 赢得竞争优势的新型组织结构/235

12.4.1 团队型组织/236

12.4.2 横向型组织/237

12.4.3 动态网络型组织/238

12.4.4 无边界组织/239

本章小结/240

复习思考题/240

案例分析题 信源公司组织结构/240

推荐阅读资料/241

第13章 工作设计和工作压力管理/242

引例 惠普的家庭式友好组织/242

13.1 工作设计/243

13.1.1 传统工作设计/243

13.1.2 工作扩大化和工作丰富化/244

13.1.3 工作时间设计/245

13.1.4 电子技术和工作设计/247

13.2 工作生活质量/249

13.2.1 工作生活质量的理论和实践/249

13.2.2 工作生活质量的特征/250

13.2.3 工作生活质量方案/250

13.3 工作压力概述/251

13.3.1 压力和工作压力/251

13.3.2 工作压力源/252

13.3.3 工作压力的影响/253

13.4 工作压力管理/255

13.4.1 个人压力管理/255

13.4.2 组织压力管理/257

13.5 工作—家庭冲突及其平衡/260

13.5.1 工作—家庭冲突的概念/260

13.5.2 工作—家庭冲突的类型/260

13.5.3 工作—家庭冲突的影响/261

13.5.4 平衡工作—家庭冲突/262

本章小结/262

复习思考题/263

自我测试练习 个人生活压力测试/263

案例分析题 华为员工自杀事件/264

推荐阅读资料/265

第14章 组织文化与组织变革/266

引例 李东生自省管理三大失误/266

14.1 组织文化的内涵/268

14.1.1 文化和组织文化/268

14.1.2 组织的价值观念体系（深层次的组织文化）/269

14.1.3 组织文化的识别和解释（表面层次的组织文化）/269

14.2 组织文化和组织绩效/271

14.2.1 组织文化的力量/271

14.2.2 组织文化的功能/271

14.2.3 组织文化的障碍/273

14.3 组织文化的塑造、维持和变革/274

14.3.1 组织文化的塑造/274

14.3.2 组织文化的维持和强化/275

14.3.3 组织文化的重塑/277	14.6.2 组织变革的方向/283
14.4 有计划的组织变革/277	本章小结/284
14.4.1 有计划的组织变革的目的和等级/278	复习思考题/285
14.4.2 组织变革的推动者/279	案例分析题 海尔是平的/285
14.5 组织变革的阻力及其克服/279	推荐阅读资料/286
14.5.1 阻力的来源/280	自我测试练习评分标准和参考答案/287
14.5.2 克服阻力的措施/281	参考文献/289
14.6 组织变革的程序和方向/282	
14.6.1 组织变革的程序/282	