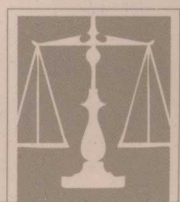




高等院校规划教材



组织行为学

Organizational Behaviour

王 彬 编著



大连理工大学出版社

工商管理类课程教材

组织行为学

Organizational Behaviour

第2版



清华大学出版社

经济管理

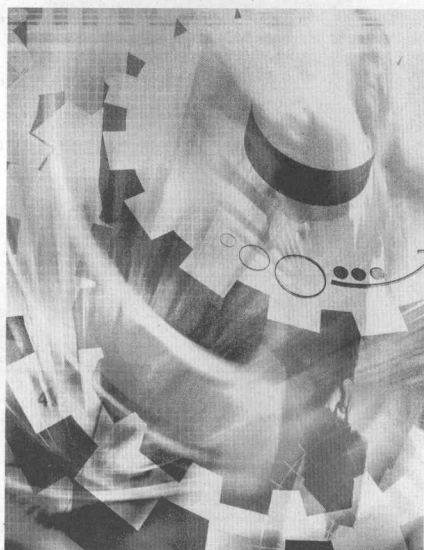
高等院校规划教材



组织行为学

Organizational Behaviour

王 彬 编著



大连理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/王彬编著. —大连:大连理工大学出版社,
2007. 8

高等院校规划教材

ISBN 978-7-5611-3769-7

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(2007)第 139472 号

大连理工大学出版社出版

地址:大连市软件园路 80 号 邮政编码:116023

发行:0411-84708842 邮购:0411-84703636 传真:0411-84701466

E-mail: dutp@dutp. cn URL: <http://www. dutp. cn>

大连金华光彩色印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸:170mm×240mm 印张:22. 75 字数:421 千字
2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑:汪会武

责任校对:玛 羊

封面设计:波 朗

ISBN 978-7-5611-3769-7

定 价:30. 00 元

PREFACE

前言

组织行为学(Organizational Behaviour, OB),是系统研究一定组织中人的心理和行为规律,解释、预测和控制组织中人的行为的科学。经过半个多世纪的发展,如今在西方国家已经是相当成熟的独立学科。随着新经济时代的到来和经济全球化的发展,组织行为学自二十年前进入我国高校课堂教学,至今已经成为各级各类组织管理工作的理论指导。

本书的编写力求适用于几类不同的读者。一、各层次的学生;二、从事组织行为学教学的同行们;三、运用组织行为学的管理者们;四、所有想了解组织行为学的在职工作人员,抑或单纯出于好奇的人们。

本书的特色在于学以致用,所有内容均经过作者及同僚们反复在各类学生、学员课堂教学实践中试用,并根据学生的反馈不断更新,作者期待它能为中国经济管理类教科书增添一道风景线,同时为从事组织行为学教学的教师提供亲验式教学的脚本。

体例新颖:本书的编著不同于传统的理论说教、平铺直叙的讲授,而是遵循理论传授、职业素质培养和管理能力训练三位一体的教育原则,在栏目设置和写作风格上均有所创新。采用充满趣味的、互动对话式的写作方式,除安排了各篇的开篇引例外,各章几乎均设有问题讨论、案例分析、团队演练以及拓展阅读或网络链接等栏目;既适合各类学习者自学,亦方便教师教学活动安排,教师可根据需要充分利用现代教育技术,开发教学资源,探索新的教学模式,拓宽学生学习渠道,丰富教学内容和形式,促进学生个性化、自主性学习。这是本书最大的特色。

结构严谨:依据组织行为学基本架构,按照常规《组织行为学》教材的结构,将全书分为四篇:每篇分为若干章,每一章为一个主题,每个主题为一独立模块,便于教师根据学生层次选择内容,教师亦可以根据需要选择任何模块作为专题讲座内

容。这是本书另一特点。

内容丰富:本书内容博采众长,参考、借鉴、吸收和引用了国内外权威的论著和教材的内容。同时本书的编写力求全面、系统、准确、精练,结合知识经济和全球化经济的发展,从我国企业的实际出发,紧密结合我国企业的现状和未来发展的需要,更加通俗易懂和更具实用性。书中安排了许多前沿内容,包括一些鲜活的案例及对跨文化方面的描述。

综上所述,编者在编写过程中,殚精竭虑,力求尽责,使本书在内容上具有新颖性、时代性、实践性;形式上具有(对读者)易读性和(对教师)可操作性;结构安排上力求整体完整、分章独立;在使用范围上,具有层次上的普适性和时间安排上的灵活性。然而,组织行为学作为一门新兴科学,其内涵和外延都随着时代的前进在不断发展变化之中,难能穷尽其所有内容,加之时间紧迫、水平有限,难免有疏漏之处,恳求读者诸君雅谅。

王 彬

2007年6月8日

CONTENTS

目录

第一篇 导 论

开篇案例 琳杉的故事	1
------------	---

第1章 组织行为学概述	3
-------------	---

1.1 组织行为学的概念	3
--------------	---

1.1.1 组织行为学的定义	4
----------------	---

1.1.2 组织行为学的研究对象	4
------------------	---

1.1.3 组织行为学的研究范围	4
------------------	---

1.1.4 组织行为学的研究目的	4
------------------	---

1.1.5 组织行为学的学科性质	4
------------------	---

1.2 组织行为学的研究和运用	6
-----------------	---

1.2.1 组织行为学的内容结构	6
------------------	---

1.2.2 组织行为学研究的具体内容	7
--------------------	---

1.2.3 组织行为学的研究过程	9
------------------	---

1.2.4 组织行为学的研究方法	10
------------------	----

1.2.5 组织行为学的实际应用	11
------------------	----

问题讨论	12
------	----

案例分析	12
------	----

团队演练	13
------	----

拓展阅读	13
------	----

第2章 组织行为学的发展过程	14
----------------	----

2.1 组织行为学的产生与发展	14
-----------------	----

2.1.1 中国古代哲学思想的影响	14
-------------------	----

2.1.2 西方古典哲学的影响	15
-----------------	----

2.1.3	现代社会化大生产的影响	15
2.1.4	古典科学管理理论的影响	16
2.1.5	现代管理科学的影响	17
2.1.6	21 世纪新经济的挑战	17
2.2	组织行为学的理论基础	17
2.2.1	古典科学管理理论	18
2.2.2	人群关系理论	23
2.2.3	行为科学学理论	24
2.2.4	系统组织理论	26
	问题讨论	27
	案例分析	28
	团队演练	28
	拓展阅读	29

第二篇 个体行为

开篇案例	耿熙璞的困惑	30
------	--------	----

第 3 章 个体行为基础 32

3.1	认知过程	32
3.1.1	感觉与知觉的概念	32
3.1.2	知觉与行为	33
3.1.3	影响知觉过程的因素	35
3.1.4	社会知觉的概念	37
3.1.5	认知理论在组织管理中的应用	38
3.2	情感和意志过程	40
3.2.1	情感	40
3.2.2	意志	41
	问题讨论	42
	案例分析	42
	团队演练	43
	拓展阅读	43

第 4 章 个体行为差异 44

4.1	个性概述	45
4.1.1	个性的内涵	45

4.1.2	个性形成、发展的影响因素	46
4.1.3	个性与工作行为	48
4.2	个性心理特征	48
4.2.1	气质与行为	48
4.2.2	性格与行为	50
4.2.3	能力与行为	52
4.3	个性心理倾向	56
4.3.1	需要和动机	56
4.3.2	需要、动机与行为	57
4.3.3	价值观	61
4.3.4	态度	66
4.3.5	工作满意度	69
问题讨论		74
案例分析		74
团队演练		78
拓展阅读		79
第 5 章	工作压力与疏导	86
5.1	工作压力概述	86
5.1.1	压力的定义及其内涵	87
5.1.2	工作压力的含义	87
5.2	工作压力来源	88
5.2.1	外部环境的压力	89
5.2.2	工作场的压力	89
5.2.3	个体因素压力	90
5.3	工作压力的影响	91
5.3.1	工作压力对个人的影响	91
5.3.2	工作压力对组织的影响	92
5.4	工作压力的预防与疏导	93
5.4.1	个体对策	93
5.4.2	组织对策	95
问题讨论		97
案例分析		97
团队演练		98
拓展阅读		99

第6章 激励理论与实践	102
6.1 激励及激励思想的发展	102
6.1.1 激励的基本概念	103
6.1.2 激励思想的发展	104
6.2 内容型激励理论	105
6.2.1 马斯洛的需要层次理论	105
6.2.2 ERG理论	108
6.2.3 双因素论	109
6.2.4 麦克利兰的权力、归属和成就需要理论	110
6.3 过程型激励理论	111
6.3.1 弗鲁姆的期望理论	111
6.3.2 亚当斯的公平理论	113
6.3.3 洛克的目标设置理论	114
6.4 行为改造型激励理论	116
6.4.1 强化理论	116
6.4.2 挫折理论	117
6.4.3 归因理论	118
6.5 激励理论的应用	122
6.5.1 股权激励	122
6.5.2 知识型员工的激励	123
问题讨论	125
案例分析	125
团队演练	127
拓展阅读	128

第三篇 群体行为

开篇案例 严宁的沟通方式	131
--------------	-----

第7章 群体行为基础	133
-------------------	------------

7.1 群体	133
7.1.1 群体的概念	134
7.1.2 群体的特征	134
7.1.3 群体的功能	134
7.1.4 群体的发展	135
7.1.5 群体的类型	136

7.2 群体研究	138
7.2.1 群体行为	138
7.2.2 社会从众行为	139
7.2.3 群体规范	141
7.2.4 群体凝集力	143
7.2.5 群体绩效	145
7.3 人际关系	146
7.3.1 人际关系概述	146
7.3.2 影响人际关系的因素	147
7.3.3 人际关系的形成和发展	148
问题讨论	150
案例分析	151
团队演练	152
拓展阅读	152
第8章 群体决策与群体思想	155
8.1 决策概述	155
8.1.1 决策的概念	155
8.1.2 决策的类型	156
8.1.3 群体决策与个体决策的比较	158
8.2 群体决策	160
8.2.1 群体决策的程序	160
8.2.2 群体决策的方法	160
8.2.3 群体决策的影响因素	162
8.3 群体思维	164
8.3.1 群体思维的表现	164
8.3.2 克服群体思维的方法	164
问题讨论	165
案例分析	165
团队演练	166
拓展阅读	167
第9章 群体沟通	168
9.1 信息沟通的概念与意义	168
9.1.1 沟通的概念	169

9.1.2	信息沟通的过程	169
9.1.3	信息沟通的功能	170
9.2	信息沟通的方式	171
9.2.1	沟通的分类	171
9.2.2	信息沟通网络	174
9.3	信息沟通理论	176
9.3.1	沟通视窗理论	176
9.3.2	相互作用分析理论	177
9.4	提高沟通的有效性	178
9.4.1	信息沟通的障碍	178
9.4.2	信息沟通的技巧	180
	问题讨论	182
	案例分析	182
	团队演练	183
	拓展阅读	184

第10章 群体冲突 187

10.1	冲突	187
10.1.1	冲突的含义	188
10.1.2	冲突的基本特点	188
10.1.3	冲突与竞争的区别	189
10.1.4	冲突的类型	190
10.2	群体冲突的发展	192
10.2.1	群体冲突的起源	192
10.2.2	群体冲突的过程	194
10.2.3	群体冲突的结果分析	195
10.2.4	解决冲突的方法与策略	196
10.2.5	冲突的现代管理	199
	问题讨论	201
	案例分析	201
	团队演练	202
	拓展阅读	203

第11章 团队建设 205

11.1	团队	205
------	----	-----

11.1.1	团队的定义	206
11.1.2	团队的规范	207
11.1.3	团队的类型	208
11.2	团队建设	210
11.2.1	团队建设的意义	210
11.2.2	团队建设的基本条件	211
11.2.3	团队成员的角色	212
11.2.4	团队建设的途径	214
11.3	管理团队建设	215
11.3.1	高层管理团队建设	215
11.3.2	研究发展团队建设	217
11.4	虚拟团队建设	219
11.4.1	虚拟团队的含义	219
11.4.2	虚拟团队的优越性	220
11.4.3	虚拟团队的建立与管理	221
	问题讨论	222
	案例分析	222
	团队演练	223
	拓展阅读	224
第 12 章	领导理论与领导行为	227
12.1	领导概述	228
12.1.1	领导的概念	228
12.1.2	领导的功能和职能	231
12.1.3	领导的影响力	232
12.2	领导理论	235
12.2.1	传统特质理论	235
12.2.2	现代素质理论	236
12.2.3	特殊领导素质理论	237
12.2.4	领导行为理论	238
12.2.5	领导权变理论	241
12.3	权力	244
12.3.1	权力的概念	244
12.3.2	权力的类型	245
12.3.3	权力的有效使用	246

12.3.4	权力产生影响的心理机制	247
12.3.5	权术	248
12.4	政治行为	249
12.4.1	组织领导者的政治行为	249
12.4.2	组织内员工的政治行为	250
	问题讨论	251
	案例分析	251
	团队演练	252
	拓展阅读	252

第四篇 组织行为

开篇案例	董盛的安利(Amway)文化体验	257
------	------------------	-----

第13章 组织行为学基础 259

13.1	组织概述	260
13.1.1	组织的概念	260
13.1.2	组织的分类	261
13.1.3	组织行为的概念	262
13.1.4	系统权变组织理论	262
13.1.5	组织内外环境综合分析 SWOT 法	265
13.2	组织结构及其设计	266
13.2.1	组织结构概念	266
13.2.2	组织结构的模型	268
13.2.3	组织结构设计的原则	269
13.2.4	组织结构模式	270
13.3	新兴组织	275
13.3.1	新兴组织的形态	275
13.3.2	新兴组织的特征与核心要素	277
13.3.3	新兴组织的战略管理	278
13.3.4	未来组织结构的发展方向	279
	问题讨论	280
	案例分析	281
	团队演练	282
	拓展阅读	282

第 14 章 组织文化 284

- 14.1 组织文化的内涵 285
 - 14.1.1 组织文化的起源 285
 - 14.1.2 组织文化的概念 286
 - 14.1.3 组织文化的内容和结构 288
 - 14.1.4 组织文化的特征 290
 - 14.1.5 组织文化的形成模式 291
- 14.2 组织文化对组织行为的影响 292
 - 14.2.1 组织文化的积极作用 292
 - 14.2.2 组织文化的消极作用 293
- 14.3 组织文化的建设 294
 - 14.3.1 组织文化建设的基本内容 294
 - 14.3.2 组织文化的传播 295
- 14.4 组织的跨文化沟通与管理 297
 - 14.4.1 企业组织跨文化沟通 297
 - 14.4.2 企业组织跨文化管理 299
 - 14.4.3 企业兼并中的文化整合 300
- 问题讨论 302
- 案例分析 302
- 团队演练 303
- 拓展阅读 304

第 15 章 组织变革与发展 319

- 15.1 组织变革和发展概述 319
 - 15.1.1 组织变革的概念 320
 - 15.1.2 组织发展的概念 320
- 15.2 组织变革的动力和阻力 325
 - 15.2.1 组织变革的动力 325
 - 15.2.2 组织变革的阻力 326
- 15.3 组织变革的理论 331
 - 15.3.1 库特·卢因的变革模型和动力理论 331
 - 15.3.2 其他理论家的观点 333
 - 15.3.3 组织变革三部曲 334
- 15.4 组织变革的关键因素 334
 - 15.4.1 组织战略 335

15.4.2	组织成长	335
15.4.3	社会发展	336
15.4.4	技术创新	336
15.4.5	组织文化	337
15.5	新经济时代的组织发展	337
15.5.1	激发创新	337
15.5.2	创建学习型组织	338
15.5.3	智力资本管理	339
15.5.4	组织发展新趋势——网络组织	340
	问题讨论	343
	案例分析	344
	团队演练	345
	拓展阅读	345
	参考文献	348
	后记	350

第一篇

导论



开篇案例

琳杉的故事

琳杉于20世纪80年代末,从中国某名牌大学硕士毕业,便情绪高涨地来到深圳经济特区开始了她特区生活的第一步——闯天下。凭借着才学优异、精力强盛,几年间在民营企业、中外合资合作企业、外资企业及国有大型企业间几经“跳槽”,在积累了企业经验的同时也奠定了一定的生活基础,于是便尝试自营企业,开始了特区生活的第二步——创天下。她先搭船(国企分公司)出海,后租船(承包企业)赶海,再造船(自办企业)下海,凭个人努力从头做起:筹措资金、申报批文、企业选址、争取合作伙伴……不久,企业既能经营油品贸易,又能承接政府电子办公软件工程,还获得了高科技产业的资格……令许多人羡慕不已。琳杉却一个人开着车,享受着“无着无落”的孤独。当企业颇具规模正待腾飞之际,琳杉毅然放弃了身边所有,远渡重洋,他乡攻读商学。当人类社会进入新世纪时,琳杉学成回国,再次投入特区生活。她并没有重归商海,而是选择了看似平淡的国家机关事业单位。当单位领导为琳杉昔日的辉煌表示遗憾时,琳杉坦然解释:我需要一个可归属的组织。

从开篇案例主人公琳杉的三段式特区生活中可以看到,琳杉在出国前经历了各类企业(组织),虽积累了资金和经验,却未能体会到归属感,先是有组织却不愿归属的有家不归的感觉,而后是“无着无落”的无家可归之感。而今,琳杉懂得了:每个都要有个家,现实社会的人都从属于某个组织并生活在该特定的组织中。

任何个人都离不开组织,每个人都自觉或不自