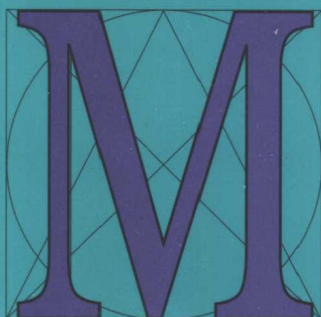
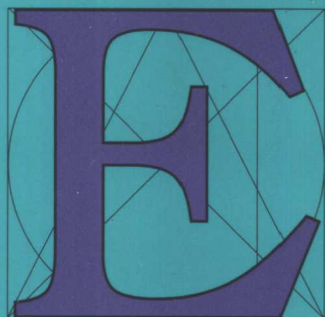


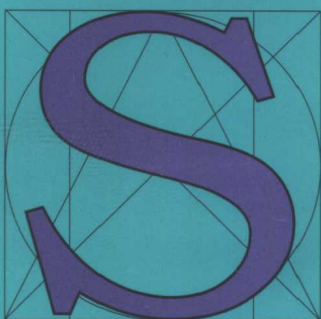
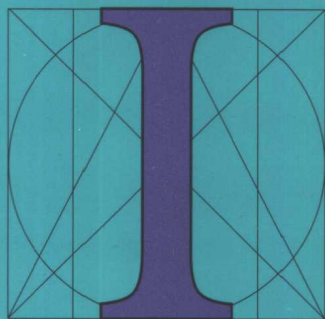


经济管理图解系列

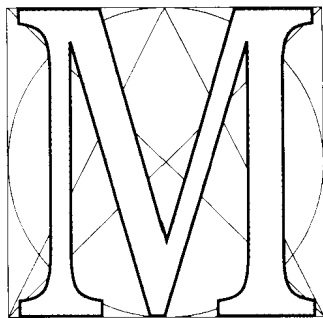
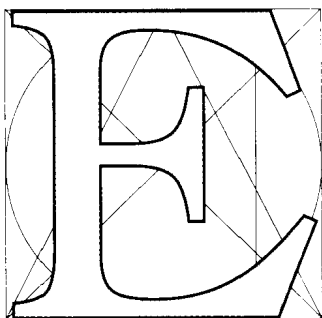
图解组织行为管理

李剑锋 编著

Economics and Management
of Illustrated Series



 中国人民大学出版社

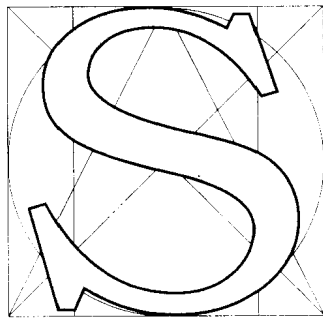
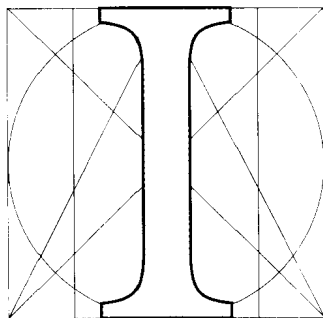


经济管理图解系列

图解组织行为管理

李剑锋 编著

Economics and Management
of Illustrated Series



图书在版编目 (CIP) 数据

图解组织行为管理/李剑锋编著

北京: 中国人民大学出版社, 2001

(经济管理图解系列)

ISBN 7-300-03791-7/F·1141

I. 图…

II. 李…

III. 组织管理学-图解

IV. C936-64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 036812 号

经济管理图解系列

图解组织行为管理

李剑锋 编著

出版发行: 中国人民大学出版社

(北京中关村大街 31 号 邮编 100080)

邮购部: 62515351 门市部: 62514148

总编室: 62511242 出版部: 62511239

E-mail: rendafx@public3.bat.net.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 中国人民大学印刷厂

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 8.875 插页 1

2001 年 11 月第 1 版 2001 年 11 月第 1 次印刷

字数: 265 000

定价: 16.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

前言

拙著《组织行为管理》(21世纪工商管理系列教材,中国人民大学出版社,2000)出版以来,受到了专家、学员和广大读者的一致好评。尤其值得欣慰的是,作者构建的“双满意理论”得到了企业界的热烈赞同并开始指导企业实践。

近几年来,顺应企业经理层的迫切需求,国际组织行为的研究进展极快,出现了许多新理论、新模型。《组织行为管理》一书系统反映了欧美组织行为(简称OB)研究的最新潮流与趋势。因此可以说,《组织行为管理》一书在一定程度上起到了传播国际最新OB知识、刷新国内OB教材内容的重要作用。

然而,由于经济文化、国民性格、企业制度等存在明显的中外差异,欧美OB研究的成果未必都能为我所用。中国OB学者应当着眼于国内企业实践,开发适合中国企业的OB理论与原则。作者提出的“双满意理论”、“多维动机模型”、“组织诊断模型”等即是一种初步的尝试。

《组织行为管理》一书出版后,为整合OB博大精深的内容,作者构建了“组织有效性模型”。本书首次论述了这一重要模型,并根据组织有效性模型重新调整了OB的学科体系。组织有效性模型是否科学、OB新体系是否合理,希望得到专家、读者的反馈。

虽然《组织行为管理》的写作充分考虑了可读性(例如大量插入

图表)，但该书毕竟是 MBA 的核心教材，内容的深度和广度达到国际先进水平是编写的主要目标。因此，当中国人民大学出版社陈宏编辑提议编写《图解组织行为管理》时，作者欣然同意。经过近一年的努力，终于完成了本书。

在本书写作过程中，作者得到了众多专家、学者的指导和帮助。主要有：哈佛商学院迈克尔·比尔（Michael Beer）教授，斯坦福大学迈克尔·莫里斯（Michael Morris）教授，东北大学托马斯·M·贝格利（Thomas M. Begley）教授，欧洲管理学院西恩思·杰克逊（Terence Jackson）教授，剑桥大学马尔科姆·沃纳（Malcolm Warner）教授，香港科技大学安妮·S·楚（Anne S. Tsui）教授，中国科学院心理研究所徐联仓研究员，中国人民大学商学院温厉教授，中国人民大学社会心理研究所沙莲香教授等。在此，一并表示真诚的感谢！

此外，北京紫星企业管理顾问有限公司朱湘峰小姐、苑玲小姐、张红明女士帮助作者完成了大量的录入、排版工作；中国人民大学商学院硕士生王朔、陈岩、伍春米、张雅丽、李捷、刘伟萍、任锡源等协助作者查阅了大量国内外文献，在此一并致谢！

由于时间仓促，本书可能会存在一些不足，欢迎读者批评指正！（通信地址：北京中国人民大学商学院；邮编：100872；电话：（010）68940078；Email：lijianfengphd@263.net.）

李剑锋

2001 年 5 月 21 日

NA265/07

内容介绍

本书系统分析了个体行为、群体行为的基本规律,深入探讨了组织环境、组织结构、组织技术、组织文化、组织变革、组织发展等的主要方法,详细论述了OB领域的新课题,如战略领导、组织学习、组织发展、工作再设计、组织控制、网络结构等。

本书的特点是:(1)具体阐述了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所构建的“中国特色理论”,如双满意理论、多维动机模型、组织有效性模型等;(2)参照世界级工商管理教材的体例编写,如大量插入图表、案例、知识库等,努力做到图文并茂、生动活泼;(3)依据企业管理实战的需要取舍内容、选择材料,以提高领导能力为主要目标,始终坚持理论联系实际。

责任编辑 米小琴
王文文
封面设计 季 芳
版式设计 徐力坚

目 录

第一篇 组织行为基础

第 1 章 组织行为导论	(3)
1.1 组织的概念	(4)
1.2 组织的类型	(6)
1.3 行为的规律	(8)
1.4 组织行为的含义与种类	(10)
1.5 组织行为学的产生和发展	(12)
1.6 组织行为学的重要性	(14)
1.7 组织行为管理模式	(16)
1.8 组织有效性的测量	(18)
1.9 有效组织的特征	(20)
1.10 提高组织有效性	(22)
第 2 章 组织理论与设计	(25)
2.1 组织环境	(26)
2.2 组织战略的类型	(28)
2.3 战略管理过程	(30)
2.4 组织技术	(32)

2.5	组织结构的维度	(34)
2.6	组织结构的类型	(36)
2.7	组织结构与环境、技术	(38)
2.8	组织结构与战略、规模、生命周期	(40)
第3章	员工满意	(43)
3.1	双满意理论	(44)
3.2	工作条件的改善	(46)
3.3	态度的概念	(48)
3.4	态度的理论	(50)
3.5	态度的改变	(52)
3.6	态度的测量	(54)
3.7	工作满意的概念与调查	(56)
3.8	工作满意与工作行为	(58)
3.9	组织承诺	(60)

第二篇 个体行为分析

第4章	人格与能力	(65)
4.1	人格特质理论	(66)
4.2	荣格人格理论	(68)
4.3	人格认知与自我理论	(70)
4.4	人格量表	(72)
4.5	投射测验	(74)
4.6	人格障碍与健康	(76)
4.7	智力的结构	(78)
4.8	智力测验	(80)
4.9	创造力理论	(82)
4.10	创造力测验	(84)
第5章	工作动机	(87)
5.1	多维动机模型	(88)
5.2	需要理论	(90)
5.3	情绪、态度与动机	(92)
5.4	诱因作为动机	(94)

5.5	强化理论	(96)
5.6	报酬制度	(98)
5.7	工作再设计	(100)
5.8	事业管理	(102)
5.9	目标管理	(104)
5.10	绩效管理	(106)
第 6 章	工作压力	(109)
6.1	压力的概念	(110)
6.2	压力源	(112)
6.3	压力个别差异	(114)
6.4	压力与心身疾病	(116)
6.5	压力与神经症	(118)
6.6	压力与精神病	(120)
6.7	心理咨询	(122)
6.8	心理治疗	(124)
6.9	压力管理	(126)

第三篇 群体行为分析

第 7 章	群体与团队基础	(131)
7.1	群体的概念与类型	(132)
7.2	群体规范与从众	(134)
7.3	角色与地位	(136)
7.4	群体凝聚力	(138)
7.5	群体绩效	(140)
7.6	群体决策	(142)
7.7	工作团队的概念与创建	(144)
7.8	工作团队管理	(146)
第 8 章	人际沟通	(149)
8.1	沟通的步骤与障碍	(150)
8.2	沟通效果的提高	(152)
8.3	相互作用分析	(154)
8.4	知觉过程	(156)

8.5	社会知觉	(158)
8.6	人际关系的状态与类型	(160)
8.7	人际吸引	(162)
8.8	助人行为	(164)
8.9	侵犯行为	(166)
第 9 章	有效领导	(169)
9.1	领导的概念	(170)
9.2	领导行为研究	(172)
9.3	LPC 理论	(174)
9.4	路径—目标理论	(176)
9.5	标准决策理论	(178)
9.6	LMX 模型	(180)
9.7	领导替代模型和团队领导模型	(182)
9.8	转变型领导	(184)
9.9	战略领导	(186)
第 10 章	权力与政治	(189)
10.1	权力的概念与来源	(190)
10.2	各类人员的权力	(192)
10.3	授权	(194)
10.4	部门权力	(196)
10.5	权力的运用	(198)
10.6	组织政治的决定因素	(200)
10.7	组织政治策略	(202)
10.8	管理组织政治	(204)
第 11 章	冲突与谈判	(207)
11.1	冲突的类型与过程	(208)
11.2	人际冲突	(210)
11.3	群际冲突	(212)
11.4	组织间冲突	(214)
11.5	冲突管理方法	(216)
11.6	谈判的类型	(218)
11.7	谈判过程 (上)	(220)

11.8 谈判过程（下）	(222)
11.9 谈判策略	(224)

第四篇 宏观组织行为

第 12 章 组织文化	(229)
12.1 组织文化的概念	(230)
12.2 组织文化的构成	(232)
12.3 组织文化的维度与功能	(234)
12.4 组织文化的类型	(236)
12.5 7S 理论	(238)
12.6 Z 理论	(240)
12.7 卓越企业文化理论	(242)
12.8 组织文化的形成	(244)
12.9 组织文化的塑造	(246)
第 13 章 组织发展	(249)
13.1 组织发展的概念与过程	(250)
13.2 组织诊断模型	(252)
13.3 人类过程干预技术（上）	(254)
13.4 人类过程干预技术（下）	(256)
13.5 技术结构干预措施（上）	(258)
13.6 技术结构干预措施（中）	(260)
13.7 技术结构干预措施（下）	(262)
13.8 人力资源管理干预技术	(264)
13.9 战略干预技术	(266)
参考文献	(269)

经济管理图解系列

图解组织行为管理

第一篇

组织行为基础

第 1 章

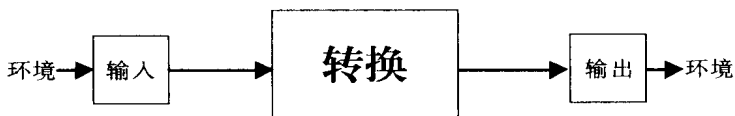
组织行为导论

本章要点

- 组织、行为、组织行为、组织行为管理的概念
- 人类行为的规律
- 组织、组织行为的类型
- 组织行为学的产生与发展
- 组织行为学的重要性
- 组织行为管理的主要模式
- 组织有效性的概念与测量
- 组织有效性模型



1.1 组织的概念



作为开放系统的组织

提起组织，国人会立即联想到“党组织”、“团组织”。诚然，社团是组织的一种类型。但是组织的外延极广，像制造产品的工厂、销售商品的超市、提供食宿的饭店、存取货币的银行、执行法律的政府以及医院、学校、舞厅、公园、法院、剧团等都是组织。所有的组织都具有如下共同的因素。

1. 目标

每一个组织都有明确的目标，如企业要使盈利最大化、学校要培养社会所需人才、医院要提供最优质的医疗服务。目标决定了任何一个组织作为社会组成部分存在的必要性与合理性。目标的作用是引导组织成员的行为，使大家协作一致，运用组织所拥有的各种资源，完成组织的使命与任务。

2. 资源

组织要想达到自己的目标，必须拥有相应的资源，如企业拥有人才、资金、机器、设备、品牌、技术等各种资源。一个组织需要把所拥有的各种资源当做投入通过转换变成其他组织或个人所需要的各类产出（产品、服务），才能实现自己的目标，才能生存与发展（参阅题图）。例如医院拥有医护人员、医疗设备、货币资本等资源，通过医护人员的工作（治疗、护理）以及管理人员的协调、沟通工作（工

作过程中利用医疗设备、货币资本),使病人解除痛苦,恢复健康。

3. 结构

在组织所拥有的各种资源中,人力资源最重要、最关键。因为人力资源能支配、使用其他资源,使其发挥效用,从而完成组织的目标。据此不难理解人们常说的一句话:组织是由人组成的系统。虽然组织的人数多寡各不相同,但都需要组织成员分工协作。组织需要科学地划分部门、划分层次,需要明确各部门、各层次的责任、义务、权力与利益,需要根据每一成员的才能安置工作、分配职务并落实每一职位的责权利。组织还需要建立有效的沟通、协商机制。只有分工清晰、协作通畅,组织才能正常运作。

4. 互动

毫无疑问,组织是一个开放系统。任何组织都离不开环境、离不开其他组织,都需要与环境进行物质、能量、信息的交换,都需要适应环境的变化。组织从环境中获得输入,经过一系列的转换,把输出送回环境。以服装厂为例,工厂从供应商那里购买布料,从银行那里获得贷款,从劳动力市场招聘人才。然后通过加工制造,把市场需要的精制服装批发给中间商,销售给消费者,获取利润。离开了与其他组织或个人的相互作用,离开了对环境变化的适应,组织就会失去平衡,陷入困境。

综上所述,可以这样定义组织:组织是具有特定目标、资源与结构,时刻与环境相互作用的开放系统。