第一图书网, tushu007.com

<<沙因组织心理学>>

图书基本信息

书名：<<沙因组织心理学>>

13位ISBN编号：9787300099989

10位ISBN编号：730009998X

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：埃德加·沙因

页数：251

字数：226000

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

前言

马克思曾经说过，“现代社会是一本打开了的心理学”，心理学与工业领域的结合应该追溯到20世纪初期，闵斯脱博格心理测量学在企业中的应用探索。
经过一个多世纪的变迁，心理学所积累的理论研究和实践应用成果在推动社会进步、经济发展的过程中，扮演了重要的角色，作为一个相关学科，组织心理学也在这种结合中得以形成和发展。
今天，人们对组织心理学的一些重要概念，如人性假设、领导行为、组织文化和组织变革等，早已耳熟能详，但是，对于卓有成就的组织心理学家、本书作者埃德加·沙因在这方面的重要建树，可能了解甚少。
大家知道，在2002年麻省理工学院（MIT）斯隆管理学院成立50周年的庆祝大会上，著名校友、时任联合国秘书长科菲？
安南（1972年毕业于该院）受邀致辞，他特别提到自己的老师埃德加·沙因的名字。
安南回忆到自己在联合国非洲事务管理中，特别是处理众多的文化融合的棘手问题时，曾多次回斯隆管理学院面见沙因教授。
在寻求咨询和指导后，很多问题迎刃而解。

内容概要

本书为埃德加·沙因的组织心理学第三版，分为五个部分，从组织中的个体、人性和动机、领导、组织中的群体及组织结构和动力学这五个角度来探讨组织心理学。
书中，作者引用大量的材料，展示了近年来组织心理学领域最重要的新概念和新的研究成果；从作为组织的个体层面到整体层面，从组织中的员工到领导，从人的普遍动机、复杂的人性到难以分析的“领导”，再到组织中的群体，从各个不同角度剖析作为企业的组织。

在各理论的探讨中，作者保持一条“故事主线”，对于组织心理学领域的构建围绕一些关键主题或概念来进行，包括：（1）人性的管理学假设；（2）心理契约；（3）组织作为一个动态的、开放的、应对性的和发展的系统。

在最后，作者还探讨了更复杂怎样提高组织的效能和保持组织的健康、组织变革以及组织应对各种变化。

作者简介

埃德加·沙因，世界百位最具影响力的管理大师之一。
企业文化与组织心理学领域的开创者和奠基人。
著作等身，并曾为苹果、花旗银行、宝洁、摩托罗拉、惠普、壳牌、DEC、国际原子能机构等做管理咨询。
率先提出了企业文化、职业发展、职业锚、过程咨询、强制性说服等概念。

<<沙因组织心理学>>

书籍目录

第一部分　个体与组织　第1章　组织心理学的领域　　组织心理学的多维视角　　本领域的发展　　系统论和发展观的推进作用　　本书的结构　第2章　组织中有关人的问题　　组织是什么　　组织的初步定义　　正式组织模型　　组织是怎样创建的　　招募、选拔、培训、社会化与岗位安置　　利用与管理人力资源　　组织各部分之间的协调与整合　　组织的效能、生存和发展第二部分　动机和人性假设　第3章　人性，为什么难以捉摸　　生物学谬论　　社会情境观　　发展观　　组织观　　权变论　第4章　人性的管理学假设　　理性一经济人假设　　社会人假设　　自我实现人假设　第5章　动机的发展观和情境观　　人性的生物性起源　　社会化和早期发展的影响　　职业选择和职业生涯发展　　基本需要理论的回顾　　工作价值和职位维度　第6章　人性的复杂性　　权变论——对管理的启示　　复杂人性假设的证据　　正确看待动机和心理契约第三部分　领导与参与　　第7章　领导，为什么难以分析　　确定谁是“领导”　　“领导”的范围　　“好领导”的文化背景　　任务　　领导者与下属　　领导的诊断性框架分析　第8章　领导和参与理论　　注重领导者：菲德勒的领导匹配理论　　注重任务/情境：弗洛姆的权变理论　　注重下属：赫塞和布兰查德的情境领导理论　　注重领导者行为：阿吉里斯的模型Ⅰ和模型Ⅱ　　总结1：任务取向与员工取向　　总结2：专制、协商、参与和授权　　作为一系列职能分配的领导　　决策领域：任务本身、交互情境和组织政策第四部分　组织中的群体　第9章　群体的结构与功能　　群体的定义　　组织中的群体类型　　群体所履行的功能　　群体中影响组织目标和个人需要的整合的因素　　何时不用群体　　第10章　组织中的群际问题　　群际竞争的某些后果　　减少群际竞争的消极后果　　预防群际冲突　　对整合问题的展望第五部分　组织结构和动力学　第11章　复杂开放系统式的组织　　早期的系统模型　　交叠群体、角色组和联盟式的组织　　新结构主义——建立正式组织理论的新力量　第12章　动态、发展系统式的组织　　组织的动态模型　　关于“组织”的重新定义　第13章　提高组织效能　　组织效能是什么　　组织应对　　组织变化和发展　　有效应对的组织条件译者后记

章节摘录

第1章　组织心理学的领域　　一个心理学的研究领域总是围绕着一系列涉及人的问题而逐步发展起来的。
这些问题可能首先关注的是那些正试图解决某些紧迫问题的从业者，例如，某个教师、家长或者管理者；或许，这些问题也可能在某种程度上偏离实际应用仅代表纯粹的科学思考。
然而，直到有了相关的概念模型、理论基础以及收集、分析有关数据的研究方法以后，这一领域才得以发展。
当我们既找到了自己的兴趣点，同时又有了研究它的方法时，也就意味着我们在开启一个全新的“领域”。
　　在最近的15～20年中，组织心理学经历了相当大的变化，这些变化反映了关于各种问题的理论与研究的巨大发展，这些问题的范围从个人层面的员工动机、生产率、士气，到组织层面上如何管理大型的跨国公司，以及如何有效管理诸如企业和政府部门这类组织之间的冲突问题，均有涉及。
组织心理学已经逐渐发展为一个跨学科的领域，反映着心理学家、社会学家、人类学家、政治学家、系统理论家以及其他人士对致力于理解组织现象的日益增强的兴趣。
尽管仍旧沿用“组织心理学”（organizational psychology）这种名称，但是本书在详细介绍相关主题的时候将会采用跨学科的视角，而不仅仅局限于心理学这种单一学科的框架。
　　组织心理学的多维视角　　如何在有组织的活动中有效利用人力，一直是社会生活中的一个紧迫问题。
古埃及法老修建金字塔时所面临的问题，与今天的企业经营者或者大学校长所面临的问题基本上是相似的。
他们都必须清楚地意识到：（1）自己想要达成的基本目标是什么；（2）怎样去组织相关工作以实现选定的目标；（3）怎样进行招募、培训、协调，以及怎样对人力资源（员工和管理者）进行有效管理以完成工作；（4）怎样去创造工作条件、设置奖惩体系，以确保员工和管理者都能保持高效率和足够的士气，从而在长时间内维持组织的有效性；（5）怎样对组织进行变革，以应对组织自身内部及外部环境中技术和社会变革所带来的压力；（6）怎样应对外部竞争与其他各种阻力，这些阻力来自于其他组织，诸如工会这类本组织的内部单位和监管部门以及其自身“成长中的痛苦”。
自古以来，政治家、管理者、政府官员以及其他领导者们都不得不去面对和设法解决上述或者其他一些存在于“组织”中的问题。
　　至少能从两个主要视角来看待上述与组织有关的问题。
（1）员工个人视角：我们知道，在现代社会中绝大多数人会在某种形式的组织中度过自己有生之年的大部分时光，他们对组织存有依赖，并将其看成是工作、日常生计、群体归属感、身份认同、社会交往以及基本生活方式等的主要来源；（2）组织管理者视角：管理者们为了组织的利益工作，制定政策，做出决策，以影响大量员工的日常工作，最终影响整个组织的命运。
可以将这一视角看成是一种“组织的”视角，但是并不能据此理解为组织是作为一个抽象的实体在运行。
相反，它的活动正是通过某些承担关键管理或者领导角色的核心成员们实实在在的个人行为来实现的。
　　还有第三种视角是组织的产品和服务的消费者视角，这一视角在本书中并未受到太多的关注，但其正变得越来越重要。
基于我们所承担的角色，作为顾客、公良、学生、病人，有时甚至是受害者，我们在理解和影响组织如何运行以及它们怎样制定决策的过程中发挥重要的作用。
消费者权益保护运动、环境保护主义、尊重雇员的民主权力等许多活动均是致力于如何保护个体免受各种组织的过度剥削。
　　我写这本书的意图在于提供一些概念、一些精选的研究结果和理论观点，从而帮助读者从个人和组织两种视角去分析组织问题。
　　当理论和研究方法逐渐能使心理学家们对组织中的个体问题进行建设性思考，并且通过实证研究

检验其想法时，他们对组织心理学的兴趣也便增加了。
其中的一个首要问题就是如何对员工进行评价和选拔。
而工业心理学家们最早成功的努力也正是与招聘测验有关，他们致力于帮助军队或者大型工业企业之类的组织改进其人员的选拔方法。
通过测量组织所要求的其新成员应具备的那些个体特征，使得组织的人员选拔工作变得更加科学。
　　通过这些更加科学和系统的员工选拔方法，心理学家们很快发现，在致力于使工作设计和组织流程更加有序的尝试中，他们越来越接近组织问题。
工业心理学家发现他们自身正在和工程师们密切合作分析各种工作的基本特征，目的是希望给每一名员工提供在以下方面均达到最优化的工作：（1）员工个人能力和局限；（2）员工之间的相互合作与协同工作；（3）组织的整体效能。
因此，为了探讨表现优秀的员工在实际当中怎样胜任工作，“时间一动作研究”（time—and—motion study）得以实施；还开展了“职位分析”（job analysis）对工作进行标准化，进而帮助管理者更好地选拔和培训员工。
物理环境、噪音水平、疲劳、单调乏味程度以及其他的工作伴随状况也得以研究，以确定它们对工作质量和效率产生的影响。
　　随着对员工的研究，心理学家们开始清楚地意识到组织设置的奖惩体系对员工效能有着非常重要的影响。
心理学家也就开始对作为激励和学习条件的像工资或晋升之类的奖赏以及像训斥之类的惩罚表现出浓厚的兴趣。
研究人类和动物学习的长期传统，使得心理学家们将众多已经在学习实验中研究过的假说在组织情境中进行重新定义和检验成为可能。
这样一来，管理部门所采用的各种激励模式也就成为工业心理学家们所关注的另一个重点。
　　在对员工动机深入研究的过程中，发现员工彼此之间的关系对生产和士气发挥的作用比先前预想的更大。
例如，人们努力工作的程度，与能够拿到多少报酬或者上司驱使他们工作的努力程度相比，可能更多地依赖于同事的努力程度。
越来越清晰的事实是，每一个组织内部都存在许多小群体，群体对于其将要完成的工作类型和数量都设有自己的规范。
对管理部门进行重新审视的时候，心理学家还发现在管理部门存在着基于管理者职能、级别或地理位置的分类群体。
在有些情况下，组织内部的不同群体，如生产部门和销售部门之间会相互竞争，以至于不仅降低了部门自身的效能，同时也会削弱组织作为一个整体的效能。
　　正是对员工动机、激励体系、人事政策以及群际关系的研究，使得组织作为一个整体的系统首次成为人们关注的中心。
心理学家们开始认识到，对于个体成员而言，无论是员工还是管理者，组织作为一个整体，都是以一个与他们对其做出反应的心理实体而存在的。
员工的工作质量和数量与他们对组织作为一个整体的形象相关，而不仅仅与当前的工作特征或者金钱激励有关。
此外，人们还认识到，员工个体并不是孤立地和组织发生联系，而通常是被整合在各种各样的群体当中，这些群体彼此之间拥有合作、竞争或中立的关系模式，这种认识已经引发当前人们对“工作生活质量”（quality of working life）的高度关注。
换句话说，心理学家对组织中的个体行为研究得越深入，也就会发现越来越多的证据表明组织是一个非常复杂的社会系统，要想真正理解个体的行为也就必须对整个组织系统进行研究。
正是这一发现，促成了组织心理学作为一门独立学科的出现。
　　现在，让我再来重申一下这种观点，因为它已经并将继续成为这门学科的主题。
作为一个独立领域的组织心理学，是与这一认识紧密联系在一起的，即“组织是复杂的社会系统”，一个人可能提出的，几乎所有关于组织中个体行为决定因素的问题都需要从整个社会系统的角度去理

解。
20世纪20年代、30年代或者40年代的工业心理学家与今天的组织心理学家之间的不同主要体现在两方面。
首先，像有关招聘、测验、选拔、培训、工作分析、激励以及工作条件等传统问题，在今天的组织心理学家看来都是相互关联且与整个组织社会系统紧密联系的。
其次，组织心理学家开始关注一系列基于组织系统特征的新问题。
与其说这些问题涉及个体行为，倒不如说更多地关注了群体、子系统甚至是整个组织在对内、外部刺激进行反应时所表现的行为。
传统的工业心理学家们或是没有考虑诸如此类的问题，或是由于缺乏必要的理论和相应的研究工具，而无法科学地研究它们。
　　下面两个例子将突出传统问题与组织心理学正在解决的“新”问题之间的不同。
首先，如果有一种迅猛发展的科学技术，要求组织方面拥有很强的适应能力，那么怎样才能创造好的内部环境，使组织成员都可以在其自身独特的能力方面获得成长？
其中的一个潜在假设就是，如果笙没有员工个人的成长，那么组织也将无法有效地应对不可预期的外部环境的变化。

媒体关注与评论

我希望中国的读者朋友们能够从本书中获得一些启示。
中国正处于快速发展的浪潮中，管理组织的能力是必须得到发展的核心能力之一。
——埃德加·沙因　　本书迄今已被100余本学术专著引用，并被翻译成法、德、意、西、日等多国语种……我国有独特的文化背景和管理制度，面对着一个快速变化的世界，因此，需要做更为深入、持久的科学研究和实践探索，就此而言，借鉴和学习是必要的。
——中国社会心理学会副会长 时堪　　《沙因组织心理学》被美国许多知名大学列为MBA重要参考书目，并且对现实的管理工作有很强的指导意义。
本书提出的四种人性假设，是管理思想史上的一个重要篇章，时至今日仍被广泛引用，奉为经典。
——南京大学商学院院长 赵曙明　　细心的读者不难发现，今天的组织行为学，无论是内容还是结构，都没有超越沙因当年勾画的这个框架。
其中所介绍的概念、观点、理论，乃至全书的结构，都具有与时俱进的新意，相信读者会从中发现针对当今中国组织管理的真知灼见。
——北京社会心理学会副理事长 孙健敏

编辑推荐

世界百位最具影响力的管理大师之一，企业文化与组织心理学的开创者和奠基人。
据亚马逊网站统计，《沙因组织心理学》迄今已被100余本学术专著引用；并且已被译成法、德、意、西、日本等多国文字。
美国众多知名大学管理学、心理学、MBA的专业教科书和必读参考书；全球管理实践人士的自学参考书。

第一图书网, tushu007.com

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