

「完整版PPT」版權聲明及使用說明

- 本PPT為《組織行為學》一書之「完整版PPT」（編號：978-957-729-982-6），本版之授權範圍僅限智勝文化之教師資源專區及指定用書之教師個人使用，遂不得任意將本版內容上傳非智勝文化之教師資源專區，或以任何形式重製（舉凡複製、掃描檔案等行爲）、公開散佈、傳播給他人（含學生等），以免觸犯著作權法而受有刑事責任，請尊重本書作者之智慧財產權，切勿以身試法。



第一章 新經濟環境下的組織行為



本章大綱

- 知識經濟的到來
- 國際化與全球化趨勢
- 文化衝擊
- 世代理論
- Y世代的工作特點
- 組織內部：勞動力多樣化



故事

- 陳處長在一家商貿公司負責公司對外貿易業務。15年前，他還是一名剛畢業的大學生。五年前，他的上級主管退休後，他被公司任命為處長，負責掌管公司對外貿易事業部的管理工作。
- 陳處長發現，現代年輕人的工作價值觀與以前自己畢業時有明顯的差別，可說是存在很大的不同。他想到過去剛進公司時，對資深員工的尊敬、對上級主管的服從、對工作所抱持的熱忱，以及那份對公司的熱愛。而如今，反倒是上級主管要與時俱進，面對剛進來的新人不能簡單地直接下達工作指令，需要多溝通、獲得他們的認同。
- 我們現在面臨的是新經濟環境，在這個新的環境下，我們的組織行為已悄然改變。



知識經濟的到來

- ❑ 知識經濟（Knowledge Economy）在1960年代就已經出現端倪，最終在1996年由世界經濟合作與發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）提出，並定義為擁有、分配、生產及著重使用知識的新經濟模式，它是以知識為基礎的經濟，是與農業經濟、工業經濟相對應的概念，是一種新型、富有生命力的經濟型態。
- ❑ 儘管農業與工業同樣重要，但是，人類的發展只會更加倚重自己的知識和智慧，知識經濟將取代工業經濟成為時代的主流。而知識經濟發展的動力是創新，教育、文化及研究開發理所當然成為知識經濟的引領產業。
- ❑ 在知識經濟的環境下，組織除了要關心個體的行爲規律，更要關注員工思想與行爲的轉變，才能將組織的人力真正變為資本。



國際化與全球化趨勢

- 隨著通訊科技、航空網路與交通的發達、運輸及通訊成本的下降，國際間溝通的成本、來往速度與效率均有大幅度的改善，而世界經濟朝區域整合發展，例如：歐盟、北美自由貿易協定與WTO的加入，降低了國際間的經濟障礙，使國際間資本流動與外國人投資限制逐漸放寬，進而激化了國際競爭
- 全球化（**Globalization**）是一種人類社會發展的現象或過程，通常是指全球聯繫不斷增強，人類在全球規模基礎上的發展及全球意識的崛起，國與國之間在政治、經濟貿易上相互依存，全球為一個整體



世代理論

- 在社會層面上，不同時代出生的人們，有不同時代的價值取向與行為模式，我們稱之為「世代理論」（Generation Theory）
- 嬰兒潮世代：積極穩健，忠於組織
- X世代：忠於社群，心繫家庭
- Y世代：忠於自己，追求新潮



文化衝擊

- ❑ 霍夫斯泰德（G. Hofstede）定義「文化」是處於同一個環境裡的人們的「共同心理編碼」（the Collective Programming of the Mind）。文化是某一群體生活方式的彙總，包含了一個社會中的知識、信念、藝術、道德觀及其他生活習慣
- ❑ 在較為封閉的組織環境裡，人們共同的行為是形成文化的基礎，不同的群體、區域及國家的人們，其大腦內部的編碼就有差別。因為他們的心理編碼是在歷經多年的共同生活、工作及教育下形成的，所以具有不同的思維模式與行為方式
- ❑ 在文化發展的過程中，不同的宗教、地域、社群及民族有不同的價值目標和價值取向，在對外寬容度較低的情況下，只要有傳播、接觸，就會產生競爭與對抗，此種狀況稱之為文化衝擊（Cultural Shock），這是由文化的本性所決定的



表1.1 世代理論

Table
表1.1 世代理論

出生年代	世代	價值／傾向	行為傾向
1943～1960	嬰兒潮	務實／努力	忠於組織、心繫民生、改革開放、追求富裕
1960～1980	X	情趣／品味	忠於社群、心繫家庭、幸福美滿、追求滿足
1980～	Y	科技／自我	忠於自己、心繫享樂、夠酷夠炫、追求新潮

資料來源：參考自“Twentysomething: Managing Motivation Today’s New Work Force,” by C. M. Solomon, 1992, *Managing the Baby Busters* (p. 56), *Personnel Journal*.



Y世代的工作特點

- 彈性與自由的工作條件
- 訂製化的職場規則
- 公司資訊的透明度要高
- 組織要有誠信
- 團隊協作而非上對下的發號施令
- 希望工作是有趣的
- 喜歡快速，受不了拖延
- 肯定的即時回饋
- 喜歡有挑戰的工作



組織內部：勞動力多樣化(1/2)

- 勞動力多樣化（Work Force Diversity）是指組織的構成在性別、種族及國籍方面變得愈來愈多樣化，而在勞動力多元化的組成上，組織所面臨的挑戰是透過澄清不同的生活方式、價值取向、家庭需要及工作風格，使自己適應各式各樣的人群
- 勞動力多樣化對管理實踐的意義在於，管理者需要改變他們的經營哲學，從把員工當作一樣的人來對待，轉變為理解員工之間存在差異，並在能夠保證員工穩定和提高生產率的方式的前提下，對員工群體之間的差異做出反應



表1.2 勞動力多樣化的優劣分析

Table
表1.2 勞動力多樣化的優劣分析

優點	缺點
可以提高創造力	組織員工來源的廣泛性妨礙了共用組織文化的形成
不同思維更容易解決問題	員工的差異性會使組織文化的激勵功能弱化
多樣化文化管理的過程也能提高組織的靈活性	員工價值取向的多樣化會降低組織文化的執行力



組織內部：勞動力多樣化(2/2)

- 在勞動力多樣化條件下，現代組織文化特徵
 - 多樣性
 - 整合性
 - 創新性
 - 學習性
 - 動態性
 - 滲透性

