

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787301163139

10位ISBN编号：7301163134

出版时间：2012-9

出版时间：北京大学出版社

作者：严进

页数：296

字数：445000

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>

## <<组织行为学>>

### 内容概要

紧密结合理论与案例。

注重中国学生工作中的案例积累，通过观察记录、新闻材料、历史故事等案例材料，诠释源于西方研究的组织行为理论概念。

关注中国情景问题。

每章通过引例提出问题，引发学生对中国企业面临的实际问题进行思考；提供本土案例，激发学生对理论应用场景的质疑和思考。

强调学习结果标准。

针对国内高校普遍34学时的课程设置，精简了组织行为学内容体系，并结合组织行为研究的最新进展，安排设计教学内容。

同时，对章节的学习考核要求、概念要点等进行重新梳理。

注重系统整合框架。

强调从组织层面看待行为问题，把个体、群体的行为问题放在组织背景中分析变化规律。

在案例挑选、内容组织、理论分析的过程中，突出组织环境背景。

加强网络建设支持。

开发相应的教学辅助材料，比如教学课件、参考答案、考试题库、教学案例讨论等。

同时，通过课程网站、会议网站等互动平台加强教师、课程组之间的交流，提升教学效果。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

严进，浙江大学管理学院副教授，中国心理学会工业心理学专业委员会委员，美国管理学会、中国企业管理研究国际协会、中国心理学会等多个学术组织会员。

2004-2005学年受国家留学基金中国—哈佛博士后项目资助在哈佛大学商学院从事博士后研究，曾赴香港科技大学、波士顿大学、荷兰自由大学等多个学校进行交流访问。

主要研究方向为组织行为学、管理决策行为。

主持国家自然科学基金项目“基于决策过程的信任形成与建构机制研究(70301011)”、“电子商务环境下客户信任与决策行为阶段模型研究(70871102)”、“人事选拔中的履历数据与叙事智力研究(70,172114)”，参与六项自然科学基金项目面上项目。

“基于胜任特征的多层次管理决策模型及应用”系列论文曾获得教育部“中国高校人文社科二等奖(管理学类)”，曾经在Negotiation

Journal、International Journal of

Psychology、《心理学报》、《心理科学》、《应用心理学》、《南开管理评论》等学术杂志上发表多篇学术论文。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 组织中的工作行为
  - 第一节 什么是组织行为学
  - 第二节 组织行为学的发展
  - 第三节 组织行为学的学科基础和研究层次
- 第二章 个体差异
  - 第一节 人口统计变量
  - 第二节 个性模型
  - 第三节 能力理论
  - 第四节 人职匹配
- 第三章 知觉与管理决策
  - 第一节 知觉理论
  - 第二节 影响知觉的因素
  - 第三节 知觉偏差
  - 第四节 组织中的印象管理
  - 第五节 管理决策
  - 第六节 决策陷阱
- 第四章 激励过程与人员管理
  - 第一节 激励的基本概念
  - 第二节 内容型激励理论
  - 第三节 过程型激励理论
  - 第四节 激励的整合模型
- 第五章 管理沟通
  - 第一节 管理者的工作
  - 第二节 沟通的基本过程与要素
  - 第三节 有效沟通的要点
  - 第四节 互动式沟通分析
- 第六章 管理工作团队
  - 第一节 群体
  - 第二节 团队及其工作的特点
  - 第三节 群体发展的阶段模型
  - 第四节 团队发展中的群体动力
- 第七章 冲突与谈判
  - 第一节 冲突管理
  - 第二节 托马斯的冲突解决模型
  - 第三节 冲突发展的五阶段模型
  - 第四节 谈判策略
  - 第五节 中国人谈判的文化特征
- 第八章 领导行为
  - 第一节 领导概述
  - 第二节 领导理论
  - 第三节 东方文化中的领导理论
- 第九章 组织结构与组织变革
  - 第一节 无处不在的组织
  - 第二节 组织结构要素
  - 第三节 组织设计

<<组织行为学>>

第四节 组织变革  
第十章 组织文化  
第一节 组织文化  
第二节 组织文化的表现形式  
第三节 麦肯锡7S企业文化模型  
第四节 企业的核心价值观  
第五节 组织文化的形成  
参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：这个角色实验是由斯坦福大学的心理学家津巴多（Zimbardo）和他的同事所完成的。

他们在斯坦福大学的心理学系办公大楼地下室里建立了一个“监狱”，他们以每天15美元的价格雇用了24名学生来参加实验。

这些学生情感稳定，身体健康，遵纪守法，在普通人格测验中，得分属正常水平。

实验者对这些学生随意地进行了角色分配，一部分人为“看守”，另一部分人为“罪犯”，并制定了一些基本规则。

然后，实验者就躲在幕后，看事情会怎样发展。

为期两周的模拟实验刚刚开始时，被分配做“看守”的学生与被分配做“罪犯”的学生之间，没有多大差别。

而且，做“看守”的人也没有受过专门训练如何做监狱看守员。

实验者只告诉他们“维持监狱法律和秩序”，不要把“罪犯”的胡言乱语（如“罪犯”说，禁止使用暴力）当回事。

为了更真实地模拟监狱生活，“罪犯”可以像真正的监狱中的罪犯一样，接受亲戚和朋友的探视。

但模拟看守8小时换一次班，而模拟罪犯除了吃饭、锻炼、去厕所、办些必要的其他事情出来之外，要日日夜夜地呆在他们的牢房里。

“罪犯”没用多长时间，就承认了“看守”的权威地位，或者说，模拟看守调整自己，进入了新的权威角色之中。

特别是在实验的第二天“看守”粉碎了“罪犯”进行反抗的企图之后，“罪犯”们的反应就更加消极了。

不管“看守”吩咐什么，“罪犯”都唯命是从。

事实上，“罪犯”们开始相信，正如“看守”所经常对他们说的，他们真的低人一等、无法改变现状。

而且每一位“看守”在模拟实验过程中，都做出过虐待“罪犯”的事情。

例如，一位“看守”说，“我觉得自己不可思议……我让他们互相喊对方的名字，还让他们用手去擦洗厕所。

我真的把‘罪犯’看成牲畜，而且我一直在想，我必须看住他们，以免他们做坏事。

”另一位“看守”补充说，“我一到‘罪犯’所在的牢房就烦，他们穿着破衣服，牢房里满是难闻的气味。

在我们的命令面前，他们相对而泣。

他们没有把这些只是当成一次实验，一切好像是真的，尽管他们还在尽力保持自己原来的身份，但我们总是向他们表明我们才是上司，这使他们的努力收效甚微。

”

<<组织行为学>>

编辑推荐

<<组织行为学>>

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>