第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学实用教程>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学实用教程>>

13位ISBN编号：9787301204665

10位ISBN编号：7301204663

出版时间：2012-4

出版时间：北京大学出版社

作者：冀鸿，李泓欣　主编

页数：259

字数：408000

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

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学实用教程>>

内容概要

作为一本高校组织行为学教材，《21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材：组织行为学实用教程》尽可能吸取中西方关于组织行为理论的精华，并以简洁、明快的语言从概括到具体，由浅入深地进行了系统的阐述。
对组织行为的文化特殊性问题的讨论，则尽可能引用国内外企业管理的权威成果。
每章章首设有引导案例，章末均有案例和阅读材料，以供读者结合所在组织环境，系统思考组织行为问题，培养和提高读者分析问题、思考问题的能力及与人相处的能力。

本书可以作为高校管理类专业本科生、研究生、MBA学员，以及企业管理人员的组织行为学教材。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学实用教程>>

书籍目录

第一部分 导论
第1章 组织行为学概述
1.1 组织行为学的概念与特点
1.1.1 组织行为学的概念
1.1.2 组织行为学的学科特点
1.1.3 组织行为学的研究内容
1.2 组织行为学的形成与发展
1.2.1 古典管理理论的形成
1.2.2 组织行为学的确立和形成
1.2.3 系统与权变的组织行为学
1.3 组织行为学的研究方法
1.3.1 科学研究的特征与步骤
1.3.2 归纳法与演绎法
1.3.3 组织行为学研究中常用的
技术方法
本章小结
习题
第二部分 个体
第2章 个体行为基础
2.1 个体行为模式
2.1.1 人的行为的一般模式
2.1.2 个体行为
2.1.3 需要、动机、行为的关系
2.2 感知与行为
2.2.1 感知过程
2.2.2 感知选择
2.2.3 社会知觉
2.2.4 知觉偏差
2.2.5 感知与管理行为
2.3 价值观、态度与行为
2.3.1 个性概述
2.3.2 价值观
2.3.3 态度
2.4 个性差异与管理
2.4.1 气质的差异与管理
2.4.2 性格的差异与管理
2.4.3 能力的差异与管理
本章小结
习题
第3章 个体行为测评
3.1 个体行为测评概述
3.1.1 个体行为测评的含义及其重要作用
3.1.2 个体行为测评的运用与发展
3.2 测评方法及技术--心理测验
3.2.1 心理测量和测验的含义

第一图书网, tushu007.com

3.2.2 心理测量与测验的方法
3.3 测评个体行为的重要方法
3.3.1 认知测验
3.3.2 人格测验
3.3.3 人格投射技术测验
3.3.4 A型性格测评
本章小结
习题
第4章 激励理论与实践
4.1 激励概述
4.1.1 激励的含义
4.1.2 激励的过程模式
4.1.3 激励的功能
4.1.4 激励的因素
4.1.5 关于人性的假设
4.2 内容型激励理论
4.2.1 马斯洛的需要层次理论
4.2.2 赫茨伯格的双因素理论
4.2.3 麦克利兰的权利、归属和成就需要理论
4.3 过程型激励理论
4.3.1 弗鲁姆的期望理论
4.3.2 亚当斯的公平理论
4.3.3 波特一劳勒的期望模式
4.4 行为改造型激励理论
4.4.1 强化理论
4.4.2 挫折理论
4,4.3 归因理论
4.5 激励理论的实践
4.5.1 激励的原则
4.5.2 激励的方法
本章小结
习题
第三部分 群体
第5章 群体行为基础
5.1 群体概述
5.1.1 群体概念
5.1.2 群体的分类
5.1.3 群体的功能
5.2 群体的发展阶段
5.2.1 群体发展的5阶段模型
5.2.2 间断一平衡模型
5.3 群体的行为模式
5.4 群体结构变量
5.4.1 正式领导
5.4.2 角色
5.4.3 规范
5.4.4 从众行为

第一图书网, tushu007.com

5.4.5 地位
5.4.6 群体规模
5.4.7 群体构成
5.5 群体决策
5.5.1 群体决策的优点
5.5.2 群体决策的缺点
5.5.3 群体决策的效果与效率
5.5.4 群体决策技术
5.5.5 群体思维和群体转移
5.6 群体操聚力
本章小结
习题
第6章 群体沟通
6.1 沟通的概念与功能
6.1.1 沟通的概念
6.1.2 沟通的功能
6.1.3 沟通的过程和要素
6.2 沟通的原理
6.2.1 沟通的方向
6.2.2 沟通网络
6.2.3 沟通的方式
6.2.4 沟通通道的选择
6.3 有效沟通
6.3.1 有效沟通的障碍
6.3.2 提高沟通有效性的方法
本章小结
习题
第7章 冲突与谈判
7.1 冲突的基本概念
7.2 冲突的过程
7.2.1 潜在的对立或失调
7.2.2 认知和人格化
7.2.3 行为意向
7.2.4 行为
7.2.5 结果
7.3 谈判
7.3.1 谈判的概念
7.3.2 谈判的类型
7.3.3 谈判的要素
7.3.4 谈判的过程
7.3.5 谈判的有效策略
本章小结
习题
第8章 领导理论与领导行为
8.1 领导的基本理论
8.1.1 领导的概念
8.1.2 早期的领导理论

第一图书网, tushu007.com

……

第四部分 组织

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 插图： 1.1 组织行为学的概念与特点 组织是指两个或两个以上的人，通过有计划的协作所组成的为达到共同目标的正式结构。
组织行为学是研究组织环境中人的心理和行为规律的科学，它关注的是组织中人的行为以及这些行为对组织绩效的影响。
1.1.1 组织行为学的概念 组织行为学（organizational behaviour, OB）是系统的研究组织中人的心理和行为规律的科学。
这个概念有以下3方面的含义。
（1）组织行为学的研究对象是人的心理与行为规律性。
组织由人构成，组织行为学关注的是人的活动。
人的心理活动是行为的内在基础，行为是心理活动的外在表现，行为和心理相互联系，不可分割。
（2）组织行为学的研究范围是一定组织范围内的人的心理和行为的规律性。
行为科学是包括一切研究自然和社会环境中人类（包括低级动物）行为的科学，组织行为学只研究一定组织中人的心理和行为的规律性，是行为科学在组织管理中的具体应用。
组织行为学采用系统分析的方法，不仅研究组织中个体的心理和行为，还研究构成组织的群体的心理与行为以及整个组织的心理与行为。
（3）组织行为学的研究目的是解释、预测和控制组织及其成员的心理和行为，以达到组织既定的目标。
解释通常出现在事件发生之后。
当某种现象发生时，我们会去寻求客观的解释，以理解这种现象，然后通过这种理解找出原因。
预测是针对未来事件而言。
管理者通常会预测员工对不同变化所作出的反应，例如，管理者会预测不同的员工对减少休假的不同反应，进而作出决策。
控制目标被管理者视为对其工作效果最具有贡献价值的理论。
管理者采取什么措施变消极行为为积极行为，就是一个组织行为学中的控制问题。
组织行为学研究如何控制他人的行为，这与以物为研究对象的学科有一个基本的不同，这就是道德问题，因此，运用组织行为学的知识去控制行为也就成了最具有争议的目标。
知识链接 根据亨利·明茨伯格（Henry Mintzberg）的研究，管理者扮演着10种不同又互相关联的角色，这10种角色可以分为三大类：人际角色、信息角色、决策角色。
人际角色归因于管理者的正式权利。
管理者扮演的3种人际角色是代表人角色、领导者角色和联络者角色。
管理者的信息角色是指管理者负责确保和其一起工作的人能够得到足够的信息。
管理者的信息角色包括：监督者角色、传播者角色、发言人角色。
在决策角色中，管理者则负责处理信息并得出结论。
管理者所扮演的决策角色是企业家角色、冲突管理者角色、资源分配者角色和谈判者角色。
1.1.2 组织行为学的学科特点 组织行为学是一门现代管理学科，是管理领域中行为学派的理论和方法的支柱，具有跨学科性、层次性、两重性和权变性等学科特点。
1.跨学科性 组织行为学是由心理学、社会学、社会心理学、人类学、政治学、生物学、伦理学等多学科有机地结合在一起而形成的新学科。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材:组织行为学实用教程》可以作为高校管理类专业本科生、研究生、MBA学员，以及企业管理人员的组织行为学教材。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学实用教程>>

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