

## <<组织行为学概论>>

### 图书基本信息

书名：<<组织行为学概论>>

13位ISBN编号：9787302251330

10位ISBN编号：7302251339

出版时间：2011-4

出版时间：清华大学出版社

作者：赵应文 编

页数：398

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>

## <<组织行为学概论>>

### 内容概要

本书综合了国内外有关组织行为学研究的各种学术理论，全面反映了当前组织行为学理论发展的最新成果，阐述了许多新观点和新见解，具有较高的学术价值。

本书共分十三章，具体包括：绪论、组织行为学的历史发展、个体行为、人性假设、群体行为、组织行为、领导行为、决策行为、激励行为、沟通行为和控制行为。

本书内容丰富生动，涉及范围广泛，深入浅出，实用性强，对相关理论与实务问题进行了有益的探讨；书中的每一章都编写了相关案例，并附有案例分析思考题。

本书可作为高等院校经济管理、行政管理类专业及其他专业的管理类课程的教材，也适合从事管理工作的人员学习和参考。

## <<组织行为学概论>>

### 书籍目录

#### 第一章 绪论

##### 第一节 组织行为

- 一、组织的含义与构成
- 二、组织的分类与作用
- 三、组织行为

##### 第二节 组织行为学的界定

- 一、组织行为学的根据与理论基础
- 二、组织行为学的研究内容和学科性质
- 三、研究组织行为学的意义

##### 第三节 组织行为学的研究原则与方法

- 一、组织行为学研究的原则与过程
- 二、组织行为学的研究方法
- 三、组织行为学研究方法的应用

本章小结

思考题

本章案例

#### 第二章 组织行为学的历史发展

##### 第一节 组织行为学的萌芽时期

- 一、泰罗的研究
- 二、法约尔的研究
- 三、韦伯的研究

##### 第二节 组织行为学的成熟时期

- 一、霍桑试验对组织行为的研究
- 二、行为科学对组织行为的研究

##### 第三节 组织行为学的发展时期

- 一、组织系统论的研究
- 二、组织权变论的研究

本章小结

思考题

本章案例

#### 第三章 个体行为(一)

##### 第一节 个体行为概述

- 一、环境刺激行为
- 二、心理支配行为

##### 第二节 知觉、社会知觉和行为

- 一、知觉及特征
- 二、影响知觉的因素
- 三、社会知觉的概念与类型
- 四、社会知觉的误区

##### 第三节 思维和行为

- 一、什么是思维
- 二、思维对行为的影响
- 三、创造性思维和行为

##### 第四节 情感和行为

- 一、情感的含义

## <<组织行为学概论>>

二、情感、情绪的功能和特征

三、情绪情感的分类

四、情绪、情感与管理

### 第五节 意志和行为

一、意志的内涵

二、意志行为的特征

三、意志过程的环节

四、意志行为的管理

### 第六节 挫折和行为

一、挫折及其产生的原因

二、挫折容忍力及其影响因素

三、挫折后的反应

四、正确处理和应付挫折

本章小结

思考题

本章案例

## 第四章 个体行为(二)

### 第一节 个性概述

一、个性及特征

二、个性的组成部分

三、个性的发展过程及影响因素

四、个性与管理

### 第二节 需要、动机和行为

一、人的需要行为

二、动机引起行为

### 第三节 态度与行为

一、态度及心理结构

二、态度的特性与功能

三、态度的形成与改变

### 第四节 能力及行为

一、能力及种类

二、能力的差异及影响因素

三、能力的管理运用

### 第五节 气质及行为

一、气质的内涵

二、气质的分类

三、气质的管理运用

### 第六节 性格及行为

一、性格及特征

二、性格的类型

三、性格与气质的比较

四、性格的管理

本章小结

思考题

本章案例

## 第五章 人性假设

### 第一节 “经济人”的假设及管理

## <<组织行为学概论>>

- 一、主要内容
- 二、管理措施
- 第二节 “社会人”的假设及管理
  - 一、主要内容
  - 二、管理措施
- 第三节 “自我实现人”的假设及管理
  - 一、主要内容
  - 二、管理措施
- 第四节 “复杂人”的假设及管理
  - 一、主要内容
  - 二、管理措施
- 第五节 东方的人性分析
  - 一、z理论和文化人
  - 二、我国的人性分析
- 本章小结
- 思考题
- 本章案例(一)
- 本章案例(二)
- 第六章 群体行为
  - 第一节 群体形成及类型
    - 一、群体的特征及作用
    - 二、群体的形成
    - 三、群体的类型
  - 第二节 群体动力与群体行为
    - 一、群体动力论的基本思路
    - 二、群体规范与群体行为
    - 三、群体压力与群体从众行为
    - 四、群体凝聚力与群体行为
    - 五、群体士气与群体行为
  - 第三节 群体人际关系行为
    - 一、什么是群体人际关系
    - 二、群体人际关系行为的分类
    - 三、群体人际关系行为的影响因素
    - 四、群体人际关系行为的管理
  - 第四节 群体冲突行为
    - 一、什么是冲突
    - 二、群体冲突及分类
    - 三、影响冲突的因素
    - 四、冲突与管理
  - 本章小结
  - 思考题
  - 本章案例
- 第七章 组织行为(一)
  - 第一节 组织结构及行为
    - 一、组织结构设计的内容
    - 二、组织结构对组织行为的影响
    - 三、组织结构设计的规范

## <<组织行为学概论>>

### 四、组织结构形式与组织行为

#### 第二节 非正式组织行为

- 一、非正式组织的概念及形成原因
- 二、非正式组织的特点
- 三、非正式组织的分类
- 四、非正式组织的作用
- 五、对非正式组织的管理

#### 第三节 组织变革及发展行为

- 一、组织变革与组织发展的含义
- 二、组织变革与发展的征候
- 三、组织变革的步骤和过程
- 四、组织变革的类型
- 五、组织变革、发展的动力和阻力
- 六、对变革、发展抵制行为的管理

本章小结

思考题

本章案例

### 第八章 组织行为(二)

#### 第一节 组织文化概述

- 一、组织文化的概念和基本特点
- 二、组织文化的结构及基本要素
- 三、组织文化的性质
- 四、组织文化对组织行为的影响
- 五、塑造组织文化的主要途径
- 六、组织文化与cis

#### 第二节 学习型组织

- 一、学习型组织的含义和核心
- 二、学习型组织的特点
- 三、学习型组织对组织行为的影响

#### 第三节 学习型组织的建设

- 一、建设学习型组织的主要内容
- 二、学习型组织理论的应用

本章小结

思考题

本章案例

### 第九章 领导行为

#### 第一节 领导行为概述

- 一、领导行为及作用
- 二、领导行为的分类
- 三、影响领导行为效果的因素
- 四、领导行为的影响力

#### 第二节 领导行为理论

- 一、领导品质理论
- 二、领导行为理论
- 三、领导权变理论

#### 第三节 领导行为艺术

- 一、领导品质与领导方法

## <<组织行为学概论>>

### 二、领导艺术

本章小结

思考题

本章案例

## 第十章 决策行为

### 第一节 决策行为概述

一、决策行为及特征

二、决策行为的分类

三、影响决策行为的因素

四、决策的原则

### 第二节 决策的过程与方法

一、决策的过程

二、决策的方法

### 第三节 决策实施行为

一、决策实施与目标管理

二、实施管理

三、评价管理

本章小结

思考题

本章案例(一)

本章案例(二)

## 第十一章 激励行为

### 第一节 激励行为概述

一、激励行为及过程

二、激励行为的影响因素

三、组织激励行为的必要性

### 第二节 激励行为理论

一、内容型激励理论

二、过程型激励理论

三、综合型激励理论

### 第三节 激励行为艺术

一、常用化激励术

二、人性化激励术

三、参与化激励术

本章小结

思考题

本章案例

## 第十二章 沟通行为

### 第一节 沟通行为概述

一、什么是沟通行为

二、组织沟通行为的意义和作用

三、沟通行为要素及过程

### 第二节 沟通行为类型与网络

一、沟通行为的类型

二、沟通网络

### 第三节 有效沟通行为的实现

一、什么是有效沟通行为

## <<组织行为学概论>>

二、有效沟通行为的障碍

三、改善沟通的障碍，实现有效沟通

本章小结

思考题

本章案例(一)

本章案例(二)

### 第十三章 控制行为

#### 第一节 控制行为的目的与类型

一、控制与控制行为

二、控制行为的目的

三、控制行为的类型

#### 第二节 控制行为的过程与原则

一、控制行为的过程

二、影响控制行为有效性的因素

三、有效控制的原则

#### 第三节 控制方法与艺术

一、控制的方法

二、控制的艺术

本章小结

思考题

本章案例

参考文献



## &lt;&lt;组织行为学概论&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：组织行为学是研究社会组织中人的行为表现及其规律，提高管理者预测、引导和控制组织中人的行为的能力，以实现组织目标的科学。

一、组织行为学的根据与理论基础研究组织行为学的目的在于提高组织及其成员的行为效能，以达到组织目标。

可以说，组织行为学是管理学理论体系中的一个基础学科，而组织行为学使抽象的管理理论具体化和实用化了。

1.组织行为学的根据任何一门学科都有一个产生与发展的历史过程。

组织行为学作为一门边缘交叉性学科，它伴随着管理理论的发展和心理学、社会学、人类学等原理在管理中的具体应用而产生。

管理，是人类社会的永恒主题，是人类社会有序发展的推动力。

虽然管理活动自古就有，但形成一门独立的管理学，还是近代的事情。

西方管理理论大致经历了古典管理、行为科学和现代管理三个阶段。

古典管理理论发端于17世纪，成熟于19世纪末20世纪初。

在19世纪末，随着生产的发展和科学技术的进步，自由竞争资本主义逐步向垄断资本主义过渡，企业规模不断扩大，市场也迅速发展，生产关系发生较大变化，劳资矛盾日益尖锐，生产技术更加复杂。

这些都迫切需要改进企业管理，提高企业的管理水平。

适应这种需要所形成的管理理论是“古典管理理论”。

古典管理理论在美国表现为泰罗创建的科学管理理论，在法国表现为法约尔创建的一般管理理论，在德国表现为韦伯创建的行政管理理论。

在这些管理学创始人的实践和理论中，已经自觉不自觉地开始了组织行为学的探索，组织行为学开始萌芽。

组织行为学产生的另一渊源是心理学，尤其是工业心理学。

工业心理学是心理学在工业生产上的应用，包括工程心理学、人事心理学、工业社会心理学、消费心理学和组织心理学等。

工程心理学由实验心理学的研究发展而来，它重视如何设计适合于每一个人的工作程序与工作环境（包括物质环境的设备、工具、机械设计等），以减少工作者的厌烦和疲劳，防止发生意外的工伤事故。

人事心理学着重对人的个别差异进行研究，其目的是为选择及培训合适的人员、担负组织内的特定工作。

<<组织行为学概论>>

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>