

<<新编组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<新编组织行为学>>

13位ISBN编号：9787304035044

10位ISBN编号：7304035048

出版时间：2006-1

出版时间：中央广播电视大学出版社

作者：组织行为学编写组

页数：338

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>

<<新编组织行为学>>

前言

当你拿到这本适应远程开放教育及学习特点的中央广播电视大学各种管理专业主干必修课的通用性教材《新编组织行为学》，以强烈的求知欲望翻开这本书的目录时，扑面而来的恐怕不仅是新书的油墨香，或许还会有几多欣慰、几多思考……作为从事组织行为学教育与科研二十余载的老教育工作者——我为《新编组织行为学》写的这篇序言，也许能够从一个侧面回答一些你急需想知道的问题，不知是否能与你取得共识。

如何理解组织行为学？

与其说组织行为学是在第二次世界大战以后伴随着行为科学学派的出现而产生，不如说组织行为学就是强调以人为中心的行为科学学派在学科上的体现。

在我国，由于众所周知的原因，如果说人们对管理心理学比较生疏，那么，对组织行为学就更不解其意，因此，通常套用甚至泛指行为科学这个名称，是完全可以理解的。

作为舶来品的组织行为学，在中国应该如何借鉴、应用？

我国的理论工作者和实践工作者如同对待国外所有的科学理论一样，贯彻“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的方针，稳健地走出了一条根据我国国情来发展组织行为学的道路。

组织行为学是集科学性、系统性、综合性、应用性于一身，理论应用前景广阔，实践性、可操作性极强的一门科学。

如果说它在国外得到重视和长足发展的生命力在于此，那么，自20世纪80年代初期传入中国后直到今天，所以能不胫而走，不翼而飞，在我国各地各个领域、各条战线得到广泛的推广应用，其奥妙又何尝不是如此。

<<新编组织行为学>>

内容概要

当你拿到这本适应远程开放教育及学习特点的中央广播电视大学各种管理专业主干必修课的通用性教材《新编组织行为学》，以强烈的求知欲望翻开这《新编组织行为学》的目录时，扑面而来的恐怕不仅是新书的油墨香，或许还会有几多欣慰、几多思考……作为从事组织行为学教育与科研二十余载的老教育工作者——我为《新编组织行为学》写的这篇序言，也许能够从一个侧面回答一些你急需想知道的问题，不知是否能与你取得共识。

<<新编组织行为学>>

书籍目录

第1章 组织行为学导论第一节组织的类型与作用一、组织的概念二、组织的要素三、组织的分类四、组织的基本作用第二节组织行为学的研究对象与学科性质一、组织行为学的概念二、组织行为学的性质与特点三、研究和应用组织行为学的意义四、组织行为学面临的机会与挑战第三节组织行为学的研究方法一、科学的研究方法应遵循的基本原则二、模型三、行为变量的测量四、组织行为学研究的具体方法第四节组织行为学的产生与发展一、管理科学的发展与组织行为学的产生二、组织行为学形成的理论基础三、组织行为学是行为科学的新发展四、组织行为学的发展动向小结思考题第2章 个体行为第一节人的行为分析一、组织管理活动中的个体行为特征二、影响个体行为的因素第二节有关人性的假设一、在管理工作中的人的因素二、关于人性的假设三、对人性假设理论的分析四、人本管理第三节知觉一、知觉的概念二、影响知觉对象选择的因素三、错觉现象四、管理者的知觉与管理方式第四节个性理论一、个性的概念与特点二、影响个性形成的因素三、个性理论四、个性理论的应用第五节气质、能力和性格一、气质差异与应用二、能力的差异三、性格差异与应用第六节价值观与态度一、价值观二、态度三、工作满意度与工作绩效第七节情绪与情感一、情绪与情感的概念、种类和差异二、情绪与情感的作用三、情绪情感的理论研究四、情绪的调适与情感的培养小结思考题第3章 激励第一节激励概述一、激励的含义二、激励机制三、激励的作用四、激励理论的发展第二节内容型激励理论一、需要层次理论二、双因素理论三、ERG理论四、成就需要激励理论第三节过程型激励理论一、期望理论二、公平理论第四节行为改造型激励理论一、强化理论二、归因理论三、挫折理论第五节综合激励模式一、综合激励模式的内容二、综合激励模式与管理第六节激励理论的应用一、有效激励应遵循的原则二、激励的手段与方法小结思考题第4章 群体行为第5章 领导行为第6章 组织行为参考文献

章节摘录

(一) 法约尔的组织模式 法约尔提出的十四项管理原则涉及计划、组织、人事、领导和控制等各项管理职能，其中专门有关组织结构的原则就占六项，它们分别是工作分工、职权与职责、统一指挥、集权、等级链和秩序，这六项原则概括了层级制组织类型在组织结构方面的基本特征。

管理学家最初概括的层级制组织类型的组织模式是直线—职能制组织模式，它起源于20世纪初法约尔在他担任总经理的煤矿公司所建立的组织模式，故又称为“法约尔”模式。

它是按照职能来组织部门分工，从一个组织的高层直到基层，都把承担相同职能的管理业务及其人员组合在一起，设置相应的管理部门和管理职务。

这种组织模式的特点是一定的管理部门和管理人员都明确地、专门地从事某一项职能工作，管理权力高度集中，这些特点既使实行这一组织模式的组织具有职责划分明确，整个组织系统稳定性较高，最高领导层能对整个组织实施严格控制等优点，又使它产生了不利于充分调动下级部门和人员的积极性，横向协调差，对外部变化反应不很灵敏等弊端。

直线—职能制组织模式适宜于那些规模不大、业务比较单一、技术发展缓慢、外部环境比较稳定的组织，一旦一个组织的规模变得日益庞大，业务种类越来越多，技术变革速度加快，外部环境发生剧烈变动的时候，直线—职能制组织模式的弊端就非常突出，需要实行新的组织模式。

尽管如此，直线—职能制组织模式仍然在一定程度上保留下来，它强调管理分工、重视统一管理、依靠管理层级进行管理的做法成为一切层级制组织类型不同程度地遵守的准则，因此，直线—职能制组织模式是层级制组织的基础组织形式。

(二) 韦伯的层级官僚制 1910年德国社会学家韦伯在其名作《社会组织与经济组织理论》一书中，提出了著名的“官僚模型”，即理想行政性机构理论。

韦伯认为，官僚结构的形式是现代世界中一直发展着的大规模的行政管理的最有效的工具。

他认为：经验往往表明，纯官僚式的行政组织，即各种独裁的官僚形式，从纯技术观点上看，能够取得最高的效率；在这个意义上说，它是已知的对人类进行必要的管理的最合理的方法。

它优于其他形式的特点是其准确性、稳定性、严格的纪律性和可靠性。

这样，就有极大的可能来估计组织的领导人和与其有关的执行人员的工作效果。

还有，它在效率方面和经营范围方面都比其他形式优越，而且完全可以正式地应用于各种行政管理任务。

他还说在各领域中，公司组织的现代形式的发展就是官僚式行政管理的进一步拓展。

在其他情况都一样的条件下，从正式的、技术的观点上看，官僚式行政管理将是最合理的形式。

对于现代大型行政管理工作来说，这种官僚主义是不可缺少的。

<<新编组织行为学>>

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>