

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787561137697

10位ISBN编号：7561137699

出版时间：2007-10

出版时间：大连理工大

作者：王彬

页数：349

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>>

### 前言

组织行为学（Organizational Behavior, OB），是系统研究一定组织中人的心理和行为规律，解释、预测和控制组织中人的行为的科学。

经过半个多世纪的发展，如今在西方国家已经是相当成熟的独立学科。

随着新经济时代的到来和经济全球化的发展，组织行为学自二十年前进入我国高校课堂教学，至今已经成为各级各类组织管理工作的理论指导。

本书的编写力求适用于几类不同的读者。

一、各层次的学生；二、从事组织行为学教学的同行们；三、运用组织行为学的管理者们；四、所有想了解组织行为学的在职工作人员，抑或单纯出于好奇的人们。

本书的特色在于学以致用，所有内容均经过作者及同僚们反复在各类学生、学员课堂教学实践中试用，并根据学生的反馈不断更新，作者期待它能为中国经济管理类教科书增添一道风景线，同时为从事组织行为学教学的教师提供亲验式教学的脚本。

体例新颖：本书的编著不同于传统的理论说教、平铺直叙的讲授，而是遵循理论传授、职业素质培养和管理能力训练三位一体的教育原则，在栏目设置和写作风格上均有所创新。

采用充满趣味的、互动对话式的写作方式，除安排了各篇的开篇引例外，各章几乎均设有问题讨论、案例分析、团队演练以及拓展阅读或网络链接等栏目；既适合各类学习者自学，亦方便教师教学活动安排，教师可根据需要充分利用现代教育技术，开发教学资源，探索新的教学模式，拓宽学生学习渠道，丰富教学内容和形式，促进学生个性化、自主性学习。

这是本书最大的特色。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

《组织行为学》是关于介绍“组织行为学”的教学用书，《组织行为学》中内容博采众长，参考、借鉴、吸收和引用了国内外权威的论著和教材的内容。

同时本书的编写力求全面、精练，结合知识经济和全球化经济的发展，从我国企业的实际出发，紧密结合我国企业的现状和未来发展的需要，更加通俗易懂和更具实用性。

《组织行为学》中具体包括了：组织行为学的学科性质、组织行为学的发展过程、领导理论与领导行为等方面的内容。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇导论开篇案例琳杉的故事第1章组织行为学概述1.1组织行为学的概念1.1.1组织行为学的定义1.1.2组织行为学的研究对象1.1.3组织行为学的研究范围1.1.4组织行为学的研究目的1.1.5组织行为学的学科性质1.2组织行为学的研究和运用1.2.1组织行为学的内容结构1.2.2组织行为学研究的具体内容1.2.3组织行为学的研究过程1.2.4组织行为学的研究方法1.2.5组织行为学的实际应用问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第2章组织行为学的发展过程2.1组织行为学的产生与发展2.1.1中国古代哲学思想的影响2.1.2西方古典哲学的影响2.1.3现代社会化大生产的影响2.1.4古典科学管理理论的影响2.1.5现代管理科学的影响2.1.621世纪新经济的挑战2.2组织行为学的理论基础2.2.1古典科学管理理论2.2.2人群关系理论2.2.3行为科学学理论2.2.4系统组织理论问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第二篇个体行为开篇案例耿熙璞的困惑第3章个体行为基础3.1认知过程3.1.1感觉与知觉的概念3.1.2知觉与行为3.1.3影响知觉过程的因素3.1.4社会知觉的概念3.1.5认知理论在组织管理中的应用3.2情感和意志过程3.2.1情感3.2.2意志问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第4章个体行为差异4.1个性概述4.1.1个性的内涵4.1.2个性形成、发展的影响因素4.1.3个性与工作行为4.2个性心理特征4.2.1气质与行为4.2.2性格与行为4.2.3能力与行为4.3个性心理倾向4.3.1需要和动机4.3.2需要、动机与行为4.3.3价值观4.3.4态度4.3.5工作满意度问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第5章工作压力与疏导5.1工作压力概述5.1.1压力的定义及其内涵5.1.2工作压力的含义5.2工作压力来源5.2.1外部环境的压力5.2.2工作场的压力5.2.3个体因素压力5.3工作压力的影响5.3.1工作压力对个人的影响5.3.2工作压力对组织的影响5.4工作压力的预防与疏导5.4.1个体对策5.4.2组织对策问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第6章激励理论与实践6.1激励及激励思想的发展6.1.1激励的基本概念6.1.2激励思想的发展6.2内容型激励理论6.2.1马斯洛的需要层次理论6.2.2ERG理论6.2.3双因素论6.2.4麦克利兰的权力、归属和成就需要理论6.3过程型激励理论6.3.1弗鲁姆的期望理论6.3.2亚当斯的公平理论6.3.3洛克的目标设置理论6.4行为改造型激励理论6.4.1强化理论6.4.2挫折理论6.4.3归因理论6.5激励理论的应用6.5.1股权激励6.5.2知识型员工的激励问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第三篇群体行为开篇案例严宁的沟通方式第7章群体行为基础7.1群体7.1.1群体的概念7.1.2群体的特征7.1.3群体的功能7.1.4群体的发展7.1.5群体的类型7.2群体研究7.2.1群体行为7.2.2社会从众行为7.2.3群体规范7.2.4群体凝聚力7.2.5群体绩效7.3人际关系7.3.1人际关系概述7.3.2影响人际关系的因素7.3.3人际关系的形成和发展问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第8章群体决策与群体思想8.1决策概述8.1.1决策的概念8.1.2决策的类型8.1.3群体决策与个体决策的比较8.2群体决策8.2.1群体决策的程序8.2.2群体决策的方法8.2.3群体决策的影响因素8.3群体思维8.3.1群体思维的表现8.3.2克服群体思维的方法问题讨论案例分析团队演练拓展阅读第9章群体沟通9.1信息沟通的概念与意义9.1.1沟通的概念.....第四篇组织行为

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

13.1.2组织的分类 组织按照不同的目标、性质、所有权等进行分类。

主要有以下种分类方式：（1）根据社会功能不同，可将组织分成生产组织、政治组织、整合组织和模型维持组织。

生产组织是指从事物质生产的制造型组织和服务型组织，如企业、工厂、农场、商店和酒店等；政治组织是指为了保证整个社会达到自己的目标而进行权力分配的组织，如政府机关部门等；整合组织是指协调各种冲突、引导人们向某种固定目标发展的组织，如政党、法院等；模型维持组织是指维持固定的形式，确保社会发展的组织，如学校、社团等。

（2）根据组织成员的受益程度，可将组织分成互利组织、商业组织、服务组织和公益组织。

互利组织是指对所有参加者都有好处的组织，如党派、工会、俱乐部、退伍军人团体等；商业组织是那些从事工商活动的组织，如工厂、公司、企业、银行和垄断组织等；服务组织是指为某些社会人士直接服务的组织，如医院、大学、福利机构等；公益组织是指为社会所有人服务的组织，如警察机构、行政机构、军事机构、科研机构等。

（3）根据控制成员的方式，可将组织分成强制型组织、功利型组织和规范型组织。

强制型组织是用高压、威胁，甚至暴力等手段控制其成员行为的组织，如监狱、精神病医院等；功利性组织是以金钱或物质为媒介来控制下属行为的组织，如各种工商企业；规范型组织是用在伦理道德或观念信仰等基础上形成的规范权力来控制成员行为的组织，如宗教团体等。

（4）根据组织人员的多少，可将组织分成：小型组织（2~30人）、中型组织（30~1000人）、大型组织（1000~45000人）、巨型组织（45000人以上）。

（5）根据目标的不同，可以把组织分成以下3类：**营利组织** 所有以获利为主要目标的组织都是营利组织，如公司、矿山、工厂、商店、饭店、商业银行等。

从社会分工来看，营利组织是现代社会的基石。

它们以产品或服务来满足其他组织和个人的各种需求，并以纳税的方式支持其他组织的正常运行。

<<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>