<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787563715732

10位ISBN编号：7563715738

出版时间：2008-4

出版时间：旅游教育出版社

作者：王长斌,杨杜

页数：378

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

为了帮助读者在生活及工作中应用这些概念。

因此，本书不仅适用于高等院校管理学各专业的本科学生，而且对于各类组织管理人员也有较好的参考价值。

基于这一思路，本书的编写体现了以下特点：第一，本书不仅为读者提供学习概念、思想、理论和方法的机会，更将国内外最新的理论和研究成果融入其中，以求反映该学科的最新发展动态。

第二，本书在各章节中，尽量用小例子、小资料来说明相应的概念、原理和方法，易于读者理解和接受。

第三，本书在各章开头和末尾都加入案例或心理测试，以供读者讨论和自测。

这样可以帮助读者更好地把组织行为学丰富的理论应用到实践中去，便于读者将知识传递和能力训练相结合。

此外，本书力求在借鉴国外成熟的研究成果基础上，融入中国特色的管理思想，反映中国的管理实践经验，并为此做出探索性的努力。

本书共分十三章，内容设置大致从个体行为、群体行为、组织行为和组织发展四个方面展开。

其中，第一章是学科简介，主要揭示组织行为学的研究领域及发展情况；第二、三、四章分别从个体行为基础、人性假设与文化、情绪与态度及工作满意度来分析个体行为特征；第五、六章从组织行为角度着重介绍了激励理论及其应用；第七、八、九、十、十一章探讨的是群体行为，包括群体行为基础、工作团队、管理沟通、领导、权力与授权五个部分；而第十二、十三章则涉及组织发展的问题，包括组织文化、组织变革与发展。

从内容上看，本书几乎涵盖了组织行为理论的方方面面，以期读者对整个学科有总体的把握和认识。

<<组织行为学>>

作者简介

刘彧彧，女，管理学博士，中国人民大学商学院副教授、硕士生导师，长期致力于组织行为、组织文化、组织声誉、组织形象及组织沟通等方面的研究工作。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一章 组织行为学导论 篇首案例 某公司工程部总结的问题 第一节 组织行为学简介 第二节 组织行为学的基本模型 第三节 组织行为学与现代管理的关系 思考与练习 篇末案例 以员工体验塑造雇主品牌第二章 个体行为的基础 篇首案例 为什么对同样的情况反应不一样 第一节 个体行为一般模式与影响因素 第二节 个体的心理过程 第三节 个性心理 思考与练习 心理测试提高自我认识：你是个高自我监控者吗第三章 人性假设与文化 篇首案例 羞耻文化与6S大脚印 第一节 西方管理中的人性假设 第二节 人性假设与工作动机 第三节 管理与文化 思考与练习 篇末案例 两个厂长，两种做法第四章 情绪、态度与工作满意度 篇首案例 人性化管理：给员工放情绪假 第一节 理解情绪情感 第二节 态度 第三节 工作满意度 思考与练习 篇末案例 波特曼丽嘉：一切来自员工满意度第五章 激励理论 篇首案例 F公司的困惑 第一节 激励内容理论 第二节 激励过程理论 第三节 激励的强化理论 第四节 激励理论回顾 思考与练习 篇末案例 西南航空的故事第六章 激励理论的应用 篇首案例 如何激励未持股的员工 第一节 目标管理 第二节 报酬分配与奖励 思考与练习 篇末案例 Hovey and Beard公司的激励措施第七章 群体行为基础” 篇首案例 我的创意为何很少能付诸实施 第一节 群体的基本问题 第二节 群体动力 第三节 群体决策 第四节 群体绩效 思考与练习 篇末案例 某蔬菜公司的群体决策第八章 工作团队 篇首案例 美国Transtech公司的团队活动 第一节 团队概述 第二节 团队的类型及成员角色类型 第三节 创建高绩效团队 第四节 团队管理中的问题 思考与练习 心理测试 贝尔宾团队角色问卷调查表第九章 管理沟通 篇首案例 52型飞机的悲剧 第一节 沟通的基本原理 第二节 管理组织沟通 第三节 克服管理沟通的障碍 第四节 特殊沟通问题 思考与练习 心理测试沟通形态测验表：你是老虎还是海豚第十章 领导 篇首案例 成也埃弗里，败也埃弗里 第一节 领导概述 第二节 领导特质理论 第三节 领导行为理论 第四节 领导权变理论 第五节 领导理论的新动态 思考与练习 心理测试领导维度工具

<<组织行为学>>

章节摘录

第一章 组织行为学导论 1 我主要的工作就是去发掘下属的一些很棒的想法：扩张它们，并且以光速般的迅捷将它们扩展到企业的每个角落。

——杰克·韦尔奇 篇首案例 某公司工程部总结的问题 为了响应公司倡导推进的执行力文化，A企业工程部组织了多次讨论，总结出部门存在着以下问题：（1）部分员工对公司归属感不强。

（2）部分员工缺乏获取竞争优势的观念，竞争意识不强。

（3）部门员工缺乏工作上的交流机会，导致部门内部沟通、协调不够，整体作战能力表现不足。

（4）部门员工缺乏知识更新意识和机会。

（5）部门员工与公司其他部门缺乏沟通，各自部门意识太强，这对公司整体执行力的提高很不利。

（6）公司其他部门员工对工程部的认同感不强。

（7）部门内部缺乏严格完善的奖惩机制。

（8）工作效率还有待提高，开会效率也有待提高。

以上现象实际上是企业经常出现的实际问题，那么，应该如何解释，如何去解决呢？

我们可以看到，这些问题大都是与个人和群体的观念、积极性、行为习惯等主观特点联系在一起的。从组织管理的角度来看，管理是通过与别人一起工作来完成的任务的学问。

被充分调动积极性的员工、融洽的协作，是组织达成其目标程度和效率的基础。

正因为如此，自20世纪30年代以来，研究类似组织中员工行为表现的学问，已经发展成为管理学科的一个重要分支——组织行为学。

第一节 组织行为学简介 诸如敬业、守规矩、主人翁精神、缺勤、流动、团队精神、群体决策、组织价值观等词汇，是组织中常见的描述成员行为表现的词汇，这些词汇表明了管理者对于员工工作态度和行为表现的关注。

这种工作中人的行为，称为组织行为，研究工作中人的行为的学问，则构成了现代组织行为学这门学科，以帮助组织管理者理解和调控组织中人的行为，达成组织目标，提高组织效能。

组织行为学理论将帮助我们理解组织及其复杂的运作过程，为解决广泛的组织问题提供思考的框架。

比如，怎样才能使人们对工作更满意并能进一步提高生产力？

应在何时以及怎样将人们组织成一个个团队？

如何提高会议的效率和效果？

一、研究对象与研究目的 任何一门学科形成的前提，是具有独特的研究对象、研究目的和研究范式。

在古典组织理论有关人们行为的研究的基础上，越来越多的研究者开始关注工作情境中的行为。

以20世纪40年代哈佛商学院的乔治·隆巴德获得第一个组织行为学博士，以及1945年第一本组织行为学专门教材的产生为标志，组织行为学成为一个独立的研究领域。

（一）组织与组织行为 不同于生活在一百多年前的祖辈，今天的人们多数工作在企业、政府、医院等各式各样的组织里，工作大大超出了家庭的范围。

因为组织的存在，可以完成个人无法完成的任务，比个人更有效率地完成某些任务。

从结构与功能的视角来看，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，其特征是权利关系和一定程度的劳动分工。

所以组织行为学研究包括了各种不同的组织，如生产和服务型企业、学校、医院、教堂、军队、慈善机构以及国家政府的代理机构中人的行为。

1.组织的特征和类型 （1）组织的特征 组织是具有特定目标、资源与结构，时刻与环境相互作用的开放系统。

组织的存在必须具备以下四个基本条件： 目标。

<<组织行为学>>

每一个组织都有明确的目标，如企业要使赢利最大化；学校要培养社会所需人才；医院要提供医疗服务。

目标决定了组织存在的必要性与合理性。

资源。

组织要想达到自己的目标，必须拥有相应的资源，如企业拥有人才、资金、机器、设备、品牌、技术等各种资源。

结构。

在组织的各种资源中，人力资源最重要、最关键。

组织需要科学地划分部门、划分层次，需要明确各部门、各层次的责任、义务、权力与利益。

互动。

组织是一个开放系统。

任何组织都离不开环境、离不开其他组织，都需要与环境进行物质、能量、信息的交换，都需要适应环境的变化。

(2) 组织的类型 按照组织人员的多少，可将组织分成小型组织、中型组织和大型组织。

根据组织目标的不同，则可以分为： 营利组织。

以获利为主要目标的组织，如工厂、商店、商业银行、饭店、矿山、公司等。

改革开放以来，一些个人诊所、私立学校等组织已经成为营利组织。

非营利组织。

除公共组织外，一切不以营利为主要目标的组织，如国有医院、国有学校、各类社团、宗教团体、慈善机构等。

非营利组织既是营利组织的重要目标市场，也承担着许多重要的社会职能，为其他组织提供独特的服务。

.....

<<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>