

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787111274490

10位ISBN编号：7111274490

出版时间：2009-7

出版时间：陈春花 机械工业出版社 (2009-07出版)

作者：陈春花

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>>

### 内容概要

《组织行为学》适合管理学类各专业研究生（包括MBA和EMBA）学习使用，同时也适合作为相关专业人员和企业管理人员的参考用书。

全书共17章，围绕组织行为学的八大核心问题展开，在经典的组织行为学的框架下，一方面突出对基本概念和理论的准确把握，另一方面更突出了对环境的影响，对环境影响下的组织行为、组织学习、组织网络的创新和价值的分析。

同时，章末设有课堂讨论、团队练习、网络练习、自我测试、案例分析、网站推荐等栏目，将组织行为学的经典原理和现实管理较好地结合起来。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

前言组织行为学的核心问题教学建议第1章 组织行为学概述引例有成功的诀窍吗1.1 组织行为学的形成与发展1.1.1 源起1.1.2 古典组织管理理论1.1.3 行为科学理论1.1.4 管理心理学的出现与发展1.2 组织行为学的学科特性与学科体系1.2.1 组织行为学的研究领域与研究对象1.2.2 组织行为学的学科特性1.2.3 组织行为学的学科体系1.3 组织行为学的研究方法1.3.1 组织行为学研究的四个前提假设1.3.2 组织行为学研究的方法1.3.3 组织行为学研究的过程和步骤1.4 组织行为学面临的挑战与发展趋势1.4.1 组织行为学面临的挑战1.4.2 组织行为学学科发展趋势章末回顾关键术语课堂讨论团队练习我的期望网络练习远程办公倾向评估自我测试这些都有意义吗案例分析高博特公司：给员工好心情和好环境网站推荐参考文献第2章 组织中的个体差异引例人和人的差异2.1 个体特质2.2 能力差异2.2.1 体质能力2.2.2 心理能力2.3 人格差异2.3.1 人格的概念2.3.2 性格与价值观2.3.3 人格特质2.3.4 组织中的四种人格特质章末回顾关键术语课堂讨论团队练习网络练习自我测试MBTI与管理风格案例分析解读史玉柱网站推荐参考文献第3章 个体行为的基础引例苏东坡与佛印3.1 知觉3.1.1 影响知觉的因素3.1.2 社会知觉及知觉偏差3.2 归因3.2.1 内部归因和外部归因3.2.2 归因的三个要素3.2.3 归因错误3.3 情绪3.3.1 情绪的概念3.3.2 情绪的维度3.3.3 工作中的情绪管理3.4 态度3.4.1 态度的含义与功能3.4.2 态度与行为的关系3.4.3 态度的改变章末回顾关键术语课堂讨论团队练习网络练习自我测试案例分析电车脱轨事故的归因网站推荐参考文献第4章 个体行为与组织的匹配引例摩托罗拉的心理契约管理体系4.1 学习4.1.1 行为主义学习理论4.1.2 认知学习理论4.1.3 社会学习理论4.2 工作满意度4.2.1 回应工作不满的四种方式4.2.2 工作满意度与绩效4.3 组织承诺4.3.1 组织承诺的基本成分4.3.2 建立组织承诺4.4 组织公民行为4.4.1 组织公民行为对个体行为的影响4.4.2 组织公民行为在管理实践中的应用4.5 心理契约4.5.1 心理契约的类型4.5.2 心理契约对管理实践的影响4.6 印象管理4.6.1 印象管理的概念及发展历程4.6.2 印象管理的过程4.6.3 印象管理的策略4.6.4 组织印象管理章末回顾关键术语课堂讨论团队练习组织承诺测验网络练习自我测试工作满意度自测案例分析阳贡公司员工为何对工作不满意网站推荐参考文献第5章 激励引例我们愿意加班5.1 激励概述5.2 内容型激励理论5.2.1 马斯洛的需要层次理论5.2.2 奥尔德弗的ERG理论5.2.3 赫兹伯格的双因素理论5.2.4 麦克利兰的成就需要理论5.3 过程型激励理论5.3.1 弗鲁姆的期望理论5.3.2 亚当斯的公平理论5.3.3 目标设置理论5.4 调整型激励理论5.4.1 强化理论5.4.2 挫折理论5.5 综合激励模式5.5.1 波特和劳勒的综合激励模式5.5.2 迪尔的综合激励模式5.6 激励的应用实践5.6.1 激励的应用原则5.6.2 激励方法章末回顾关键术语课堂讨论团队练习打击团队之魔鬼网络练习测量你的公平敏感性自我测试个人动力测试案例分析管理激励：如何让您的孩子到达山顶网站推荐参考文献第6章 群体行为引例志成化学有限公司6.1 群体的概念及分类6.1.1 群体的定义6.1.2 群体的组成要素6.1.3 群体的分类6.2 群体结构6.2.1 角色6.2.2 规范6.2.3 地位6.2.4 群体规模6.2.5 群体构成6.3 群体行为特性6.3.1 群体压力和从众性6.3.2 群体士气6.3.3 群体凝聚力6.4 群体行为过程6.4.1 群体发展6.4.2 群体互动过程6.4.3 群体互动分析6.4.4 群体间的互动6.5 群体决策6.5.1 群体决策技术6.5.2 个体决策与群体决策的比较章末回顾关键术语课堂讨论团队练习泰坦尼克号网络练习自我测试人际关系圆滑程度测试案例分析我的新伙伴网站推荐参考文献第7章 团队管理引例7.1 认识团队7.1.1 团队产生和流行的背景7.1.2 团队的含义7.1.3 团队的特征7.1.4 团队与群体的区别7.2 团队的形成及分类7.2.1 团队的发展阶段7.2.2 团队的类型7.3 团队效能7.3.1 团队效能的定义7.3.2 团队效能的影响因素7.4 如何建设高效团队7.4.1 团队管理7.4.2 高效团队的特征7.4.3 创建高效团队7.5 团队面临的挑战7.5.1 社会惰化7.5.2 “搭便车”现象7.5.3 难以实施准确的个人绩效考核7.5.4 个性化与团队合作的冲突7.5.5 员工多元化章末回顾关键术语课堂讨论团队练习搭建高楼网络练习以团队为基础的组织中的工作环境自我测试案例分析网站推荐参考文献第8章 领导引例8.1 什么是领导8.1.1 领导的含义8.1.2 领导与管理8.1.3 领导者与追随者8.1.4 领导权力的来源8.2 领导特质理论8.3 领导行为理论8.3.1 俄亥俄州立大学的研究：定规和关怀8.3.2 密歇根大学的研究8.3.3 勒温的领导作风理论8.3.4 布莱克和穆顿的管理方格论8.4 领导权变理论8.4.1 菲德勒权变理论模型8.4.2 坦南鲍姆的领导行为连续统一体模式8.4.3 赫塞-布兰查德的情境领导模型8.4.4 豪斯的路径-目标理论8.5 领导理论的新发展8.5.1 魅力领导理论8.5.2 交易型与变革型领导理论8.5.3 量子型领导能力理论8.5.4 科特的“总经理研究”章末回顾关键术语课堂讨论团队练习寻找共同的图案网络练习危机时刻的领导自我测试领导行为问卷案例分析柳传志的领导实践网站推荐参考文献第9章 沟通引例9.1 沟通的概念9.1.1 沟通的定义9.1.2 沟通的过程9.2 沟通的分类9.2.1 言语

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

沟通与非言语沟通9.2.2 正式沟通与非正式沟通9.3 互联网时代的沟通9.3.1 网络对沟通的影响9.3.2 网络沟通特征9.4 组织沟通障碍及改善9.4.1 组织沟通障碍9.4.2 改善管理沟通章末回顾关键术语课堂讨论团队练习撕纸网络练习与高层沟通自我测试“倾听”技能测验表案例分析奥巴马的互联网沟通网站推荐参考文献第10章 冲突与冲突管理引例万科的人力资源管理冲突10.1 冲突的基本概念10.1.1 冲突的概念、特征10.1.2 冲突的类型10.2 冲突产生的根源10.2.1 杜布林对冲突根源的分析10.2.2 纳尔逊和奎克对冲突根源的分析10.2.3 罗宾斯对冲突根源的分析10.3 冲突分析10.3.1 庞迪的冲突分析模式10.3.2 罗宾斯的冲突过程分析10.3.3 杜布林的系统分析模式10.4 冲突管理10.4.1 冲突管理原则10.4.2 冲突管理策略章末回顾关键术语课堂讨论团队练习冲突性谈话网络练习自我测试冲突处理风格问卷案例分析生利空调有限公司的冲突与沟通网站推荐参考文献第11章 组织理论与组织设计引例兴盛公司的内部矛盾11.1 组织及组织理论11.1.1 组织及特征11.1.2 组织理论11.2 组织结构形式11.2.1 组织结构及设计11.2.2 基本组织结构形式11.3 影响组织结构的因素11.3.1 环境与结构11.3.2 技术与结构11.3.3 组织规模与结构11.3.4 战略与结构11.3.5 文化与结构11.4 新型组织形态的类型11.4.1 团队结构11.4.2 虚拟组织11.4.3 无边界组织11.4.4 女性化组织章末回顾关键术语课堂讨论团队练习积木玩具网络练习自我测试组织结构偏好测试案例分析美的集团的组织结构网站推荐参考文献第12章 组织变革与发展引例天津“狗不理”磨刀霍霍向“牛羊”12.1 组织变革概述12.1.1 组织变革的概念12.1.2 组织变革的动因12.2 组织变革的阻力及对策12.2.1 组织变革阻力的来源12.2.2 变革阻力的分类12.2.3 消除变革阻力的措施12.3 组织变革的类型、层次、方法和实施模式12.3.1 组织变革的类型12.3.2 组织变革的层次12.3.3 组织变革的方法12.3.4 组织变革的实施模式12.4 组织发展的概念、机制与过程12.4.1 组织发展的概念12.4.2 组织发展的条件12.4.3 组织发展的推行者12.4.4 组织发展的过程章末回顾关键术语课堂讨论团队练习变化网络练习变革容忍度测量自我测试组织变革中两种力量的测试案例分析中国的农村改革网站推荐参考文献第13章 组织文化引例Google与雅虎企业文化对比13.1 组织文化的内涵与功能13.1.1 组织文化的含义13.1.2 组织文化的层次13.1.3 组织文化的功能13.2 组织文化理论13.2.1 霍夫斯坦德的文化差异理论13.2.2 迪尔和肯尼迪的组织文化因素理论13.2.3 帕斯卡尔和阿索斯的7S管理框架13.2.4 彼得斯和沃特曼的革新性文化理论13.3 组织文化建设13.3.1 组织文化的创建13.3.2 组织文化的维系13.4 组织文化变革章末回顾关键术语课堂讨论团队练习公司氛围网络练习自我测试案例分析西安杨森的组织文化网站推荐参考文献第14章 跨文化下的组织行为引例14.1 全球化时代的跨文化管理14.1.1 文化的界定14.1.2 跨文化管理理论14.2 跨文化下的激励14.2.1 马斯洛理论的国际性研究成果14.2.2 赫兹伯格理论的国际性研究成果14.3 跨文化沟通14.3.1 跨文化沟通的模式14.3.2 跨文化沟通的主要影响因素14.4 跨文化领导14.4.1 欧洲管理人员对领导问题的看法14.4.2 日本的领导风格14.4.3 中国的领导风格14.4.4 中东的领导风格14.5 跨文化与组织文化章末回顾关键术语课堂讨论团队练习网络练习联想：跨国并购后的整合自我测试案例分析沃尔玛的中国工会网站推荐参考文献第15章 组织学习与学习型组织引例15.1 组织学习的概念和相关理论15.1.1 组织学习的概念15.1.2 组织中的学习类型15.1.3 组织学习过程的5个阶段15.2 学习型组织的概念和相关理论15.2.1 学习型组织的定义15.2.2 学习型组织的模型15.2.3 学习型组织的特征15.2.4 学习型组织理论与组织学习理论比较15.3 学习型组织的创建15.3.1 个体学习的促进15.3.2 学习型团队的创建15.3.3 学习型领导的培养15.3.4 学习型组织存在的障碍及克服办法章末回顾关键术语课堂讨论团队练习网络练习自我测试案例分析联想：国际化进程中的学习者网站推荐参考文献第16章 网络组织引例乐凯与柯达的“曲折婚姻”16.1 网络组织产生的背景16.2 网络组织的基本概念16.2.1 网络组织的定义16.2.2 网络组织的类型16.2.3 网络组织的基本特征16.3 网络组织形成的理论解释16.3.1 理性选择的结果16.3.2 社会性互动的结果16.3.3 自然演化的结果16.4 网络组织的行为特征16.4.1 网络组织的协调与治理16.4.2 网络组织成员的机会主义行为及其防范章末回顾关键术语课堂讨论团队练习网络练习自我测试案例分析北京“7+1”高科技饲料联合体网站推荐参考文献第17章 组织行为学理论的新发展17.1 积极组织行为17.1.1 积极组织行为的概念17.1.2 积极组织行为与相近概念的关系17.2 组织健康17.2.1 组织健康的概念17.2.2 组织健康与健康型组织的比较17.2.3 组织健康的特征17.3 组织生态学17.3.1 组织生态的层次结构17.3.2 种群生态理论关键术语参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：（1）解释：试图做出解释或为自己的行为辩护。

例如，自己身体不适，感觉不好，或者有其他更重要的事情要做等，因而影响了这项任务的完成。

（2）道歉：当找不到合理的解释时，就为这一消极事件向老板道歉。

这样的道歉不仅可以让人感到他的确有悔恨之意，而且也会让人觉得这样的事情以后不会再发生了。

例如，确实是上班迟到了，或者的确没有按时完成任务，这时如果先解释原因，往往会引起对方的反感，而如果先表示歉意，再做出适当的解释，就更容易让人接受，也不至于影响自我的形象。

（3）置身事外：当个体与进展不顺利的某事不直接相关时，他们可以私下告知上司自己与某事无直接关系。

使用这种方法，常常能使自己少受不好的事情牵连。

例如，当小组工作进展不顺利时，如果自己与这件事关系不大，就可以私下告诉老板，自己曾经反对这一计划，但被否决了。

## 2. 促进提升策略。

当个体试图使自己对某一积极结果的责任最大化，或者想让自己看起来比实际更出色时，会使用这类策略。

常使用的策略有：（1）争取名分：当人们认为自己所做出的积极成果应得到认可时，通常会采用这种策略。

例如，通过正式的渠道让人了解自己的贡献，或者通过非正式的渠道告诉关键人物自己所取得的成果。

（2）宣扬：当个体已受到赞扬，但还想让别人了解自己比原先所认为的做得更多、影响更大时，常常会采用这种策略。

例如，自己在小组工作上的改革，不仅使小组现在的业绩提高了，而且还将使小组的竞争力增强。

（3）揭示困难：让人们了解自己尽管存在个人或组织方面的困难与障碍，但还是取得了积极的成果，这样就会使人对自己有更好的评价。

例如，告诉别人，今年的成绩是在克服非典干扰的情况下取得的，别人会更加高估今年所取得的成绩。

（4）联合：确保在适当的时间被看见与适当的人在一起，以让人们了解自己与成功项目的密切关系。

例如，当上级来视察时，组长总是与组员在一起讨论问题，这常常会使上级觉得，小组所取得的成绩与组长关系密切。

应该在何时使用何种策略，这取决于个体所面对的情境。

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

《组织行为学》共17章，围绕组织行为学的八大核心问题展开，在经典的组织行为学的框架下，一方面突出对基本概念和理论的准确把握，另一方面更突出了对环境的影响，对环境影响下的组织行为、组织学习、组织网络的创新和价值的分析。

同时，章末设有课堂讨论、团队练习、网络练习、自我测试、案例分析、网站推荐等栏目，将组织行为学的经典原理和现实管理较好地结合起来。

《组织行为学》适合管理学类各专业研究生（包括MBA和EMBA）学习使用，同时也适合作为相关专业人员和企业管理人员的参考用书。

<<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>