

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787111274940

10位ISBN编号：7111274946

出版时间：2009-7

出版时间：机械工业

作者：肖余春 编

页数：363

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

进入21世纪以来,我们的世界发生了巨大变化。信息化、网络化、知识经济、全球化特征催生出了许许多多的新型组织,人们的行为也具有新的特点。

在新的时代背景下,组织行为学的研究出现了许多新领域,各种创新成果也层出不穷。本着“传承经典,吸收新论”的原则,在长期组织行为学教学的基础上,我们编写了这本教材。

组织行为学是一门多学科的交叉性学科,其中包括心理学及其各个分支、社会学、人类学、政治学、经济学和历史学等多种学科。

经过近一个世纪的发展,组织行为学已成为一门相当成熟的学科。

今天的组织行为学已成为培养各类管理人才的基础性课程。

在20余年的教学实践中,我们深切体会到组织行为学课程给师生带来的挑战性。

首先,组织行为学具有极强的理论性,其根本任务是探索组织行为学的内在运行机制和发展规律,在教学过程中必须解决学生对抽象理论的理解和掌握问题。

其次,组织行为学又有极强的应用性。

在教学过程中教师必须考虑各种原理的可操作性,做到理论联系实际。

再次,组织行为学的现行体系具有浓厚的西方学术色彩,很多组织行为学的教科书从形式到内容都是介绍西方学者的各种研究成果,因此,如何结合我国的市场经济和国情,实现本土化教学也成为教学的一个重要任务。

最后,组织行为学有广泛的跨学科性质,在教学中如何根据不同教学对象的需要进行教学,做到多水平、多层次、多形式,使教学活动生动活泼、引人入胜也是教学中的重要挑战。

基于此,在多年MBA、硕士研究生、本科生教学及各类企业培训教学经验的基础上,我们编写了这本《组织行为学》。

这本教材具有时代性、新颖性、科学性和应用性等特点。

首先,全书的结构分四篇18章,分别从导言、个体行为、群体行为和组织系统四个方面探讨组织管理中的心理与行为规律。

其次,本书的编写力求做到既能系统收录公认的组织行为学经典原理,又能重点选择当前最新的典型成果。

最后,本书力求做到理论联系实际,既要有较好的理论指导意义,又要有较强的应用操作价值。

为便于教学,我们除了在各章配有“本章主要内容”、“引导案例”、“本章小结”、“思考题”、“小测试”和“案例讨论”以外,还提供了“综合练习题”。

<<组织行为学>>

内容概要

本书具有时代性、新颖性、科学性和应用性等特点。

全书的结构分四篇18章，分别从导言、个体行为、群体行为和组织系统四个方面探讨组织管理中的心理与行为规律。

本书的编写力求做到既能系统收录公认的组织行为学经典原理，又能重点选择当前最新的典型成果，如书中增加了“组织承诺”、“团队管理”、“组织学习”和“组织公民行为”等内容。

本书力求做到理论联系实际，既要有较好的理论指导意义，又要有较强的应用操作价值。

为便于教学，本书除了在各章配有“本章主要内容”、“引导案例”、“本章小结”、“思考题”以外，还在各章后面配有相关“小测试”和“案例讨论”。

本书适用于EMBA、MBA、硕士研究生、本科生及各级各类管理人员学习使用。

<<组织行为学>>

书籍目录

序前言教学建议第一篇 导言 第1章 组织行为学概论 引导案例 1.1 组织行为学概述 1.2 组织行为学的研究方法 1.3 组织行为学简史 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第二篇 个体行为 第2章 人格与态度 引导案例 2.1 人格 2.2 态度与行为 2.3 工作满意度 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第3章 认识与归因 引导案例 3.1 认识过程 3.2 对人的认识 3.3 个人的认识：归因 3.4 认识中的错误和管理 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第4章 学习与能力 引导案例 4.1 学习的类型 4.2 行为的塑造 4.3 学习原理在组织中的应用 4.4 能力 4.5 能力与管理 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第5章 情绪与个体决策 引导案例 5.1 情绪的概念和分类 5.2 情绪与个体决策 5.3 决策过程和决策理论 5.4 个体决策的偏差和启发式 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第6章 动机与激励 引导案例 6.1 需要、动机与行为 6.2 动机的理论与模型 6.3 激励过程 6.4 激励与管理 本章小结 思考题 小测试 案例讨论 第7章 组织承诺与工作倦怠第三篇 群体行为 第8章 群体与团队 第9章 沟通 第10章 领导 第11章 权力与政治 第12章 冲突与谈判第四篇 组织系统 第13章 组织结构与设计 第14章 技术与工作设计 第15章 人力资源管理 第16章 组织文化 第17章 组织变革与组织创新 第18章 组织学习与组织公民行为附录A 综合练习题参考文献

<<组织行为学>>

章节摘录

第二篇 个体行为 第3章 认识与归因 本章主要内容 认识过程 对人的认识
 个人的认识——归因 认识中的错误和管理 引导案例 美国一家制鞋公司要寻找国外市场。
 公司派了一个业务员去非洲的一个岛国，让他了解一下能否将公司的鞋销售给他们。
 这个业务员到非洲后待了一天，发了一封电报：“这里的人不穿鞋，没有市场。
 我即刻返回。

”公司又派出另一名业务员，这个业务员在非洲待了一个星期，发回一封电报：“这里的人不穿鞋，鞋的市场很大，我准备把公司生产的鞋卖给他们。

”公司总裁得到两种不同的结果后，为了了解更真实的情况，于是又派了第三个业务员。
 该业务员到非洲后待了三个星期，发回一封电报：“这里的人不穿鞋，原因是他们脚上长有脚疾。他们也想穿鞋，不过不需要我们公司生产的鞋，因为我们的鞋太窄。

我们必须生产宽鞋，才能适合他们对鞋的需求。

这里的部落首领不让我们做买卖，除非我们借助于政府的力量和公共活动搞大市场营销。

我们打开这个市场需要投入大约1.5万美元，这样我们每年能卖大约2万双鞋，在这里卖鞋可以赚钱，投资收益率约为15%。

” 人的行为建立在个体对客观世界的认识上。

这种对客观世界的认识不一定就是现实。

从现实的意义上讲，人们生活在他自己认识的世界里。

另一方面，当我们观察他人时，总是试图对他为什么以某种方式行事做出解释，在此基础上对其行为做出预测并有可能进行相应的控制。

因此，认清员工和管理者认识世界和组织现实的差异，对其行为进行正确的归因，对理解组织行为是重要的。

在本章里，我们从认识和归因的重要过程探究个人差异。

首先，我们来描述认识过程，然后研究影响认识的外部因素、人们认识组织的过程、个人的认识过程和认识过程中的各种错误。

3.1 认识过程 认识过程是指个体从环境中取得信息并赋予相应意义的过程，它由观察、认识选择、认识组织、解释、归因和反应组成。

图3.1归纳了认识过程的基本要素——从最初的观察到最后的反应（行为）。

简而言之，对环境刺激的认识是通过五官达到的——味觉、嗅觉、听觉、视觉、触觉。

这五种感觉都很重要，可是对于组织中的个人行为来说，听觉、视觉和触觉是最重要的。

这些作用于感官的刺激通过选择步骤进行过滤，以决定哪些刺激最应受到重视。

.....

<<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>