<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787302205777

10位ISBN编号：7302205779

出版时间：2009-8

出版时间：清华大学出版社

作者：陈国海

页数：456

字数：589000

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

本教材主要为我国全日制普通院校和职业院校经济、管理专业本科教学和企业员工自学而作，其结构完整、内容充实、例证丰富、体例活泼、学以致用、方便教学，每章节的正文内容除了做到少而精外，还在正文之后增加了网站推荐、思考练习、心理测试、管理游戏、案例分析以及讨论辩论的内容，以使课堂教学形式多样化，更好地增强了师生互动性。

本书受到许多高校教师、学生和社会读者的喜爱，自2006年11月再版以来，迄今已经印刷9次，发行量已近四万册。

因为本书每年影响着成千上万个大学生，笔者应当履行自己的社会责任，尽力完善它。

经过对近十多所高校使用本书的教师进行面谈或者电话访谈，寻找和发现本书的优点和不足，在第3版中尽量扬长避短。

在编写过程中，笔者力求在以下6个方面做出特色：第一，内容新颖，科学严谨。

本教材尽量反映学科的最新发展动态，反映时代的特色。

它融合了作者近年来的研究成果，如管理者气质类型调查、中国主要劳动力价值观调查、集体主义和个人主义价值观、洞察力、内部语言，以及幽默作为个性和领导者的特质；同时吸收和参考了近几年国内外较新的科研成果，如非理性决策理论、互动公平、变革型领导、心理契约。

每章正文的理论阐述尽量做到“少而精”。

第3版的第一章增加了“积极组织行为学”，第四章增加了“组织承诺”，第五章增加了“心理契约”，第六章增加了“团队建设的理论”，第九章增加了“领导替代模型”，第十章增加了“内部语言”和“组织公民行为”，第十一章做了比较大的修改，结构和内容都有比较大的调整。

作者主要做了如下工作，以使本教材更加科学严谨：每章的后面都附有相应的参考文献。

引用的标识是参考文献著作者姓名加上带括号的发表年份。

参考文献主要标明组织行为学的各种理论特别是经典理论的出处。

认真梳理了每个章节简明扼要的逻辑结构。

对每个学科术语进行推敲和认真界定。

第二，例证说明，通俗易懂。

本教材在每个章节正文中都适当采用一些小例子（用“小资料”和加底色的专栏标明）来说明相应的概念、原理和方法。

这些小资料占用了正文的部分版面，内容通俗易懂，旨在说明企业或者其他组织管理心理的某个侧面，能够较好地帮助学生理解和接受教材所阐述的概念、原理和方法。

本教材除介绍国有大中型企业、外资企业或者跨国公司的案例外，还注意介绍一些具有中国本土特色的来自中小企业的真实案例。

为提高本教材的可读性和易理解性，笔者做了如下两方面工作：对于比较深晦难懂的内容采用通俗的语言加以说明；请多名同学阅读本书的部分章节，认真听取他们的意见和建议并据此适当做了修改。

第三，思考练习，作业布置。

本教材在每章正文之后均提供了相应的思考练习题，题型包括简答题、是非判断题、单项选择题和多项选择题。

课堂上，教师可以有效地通过习题检查学生的学习情况，同时也有助于学生自我检查对教材内容的掌握情况。

本教材还从理论结合实际的角度，设计了作业。

教师可布置作业，学生课后完成调研或者作答之后提交评分，作为总评成绩的一部分。

本书末尾附上了所有的是非判断题、单项选择题和多项选择题的参考答案。

第四，心理测试，管理游戏。

本教材在每章正文之后都提供了相关的心理测试，供学生自测或教学时使用。

每种心理测试尽量注明完成该测试大约所需要的时间，师生在使用时可根据需要和时间加以选择。

本教材提供的心理测试内容比较新颖，经过作者测试和修订，具有较好的信度和效度，并尽量提供相

<<组织行为学>>

应的常模，供解释测试结果的时候参考。

比如，幽默应对量表和60道题“大五”人格量表。

这些量表内容简洁，可操作性强。

鉴于篇幅的关系，第3版在第2版的基础上适当删除或者替换了某些心理测试。

体验教学是管理学科教学的一种重要方法。

本教材在贯彻体验教学方式的时候，力求采用游戏、情景模拟、角色扮演、户外拓展等多种形式的身心互动，在教师的引导下让学生充分体悟管理心理学的一些基本原理和规律。

本教材尽量在每章正文之后提供与本章内容相关的管理游戏，教师可根据场地、器材和时间加以灵活选择。

如果对教学中使用的某个管理游戏不熟悉，应该认真阅读游戏规则，并且在课前要精心准备，还可进行必要的预演。

<<组织行为学>>

内容概要

组织行为学是现代管理科学的一门核心课程。

该书研究并回答了工作组织中的个体、群体行为模式是怎样的，他们之间如何互动，个性如何影响工作绩效，如何激励员工，如何应对组织的环境变化进行组织变革等。

本书详细论述并分析了组织中的各种现象，其内容包括组织行为学概述，知觉、归因理论与个人决策，个性与心理测验，价值观与态度，激励理论及其应用，群体心理与行为，管理沟通，权力与政治，领导理论，组织文化，组织变革与发展，健康与安全共12章。

本书语言通畅、条理清晰、结构严谨、例证风趣、体例活泼、学以致用，既方便教师教学，增加课堂教学气氛，提高教学效果，也方便学生自学，十分适合作为经管类专业的本科教材或者企业员工的自学读物，也适合作为MBA、EMBA和经管类研究生组织行为学或管理心理学的教材或辅助教材。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一章 组织行为学概述 第一节 组织行为学的发展 第二节 组织行为学的基本概念 思考练习题1-1：简答题 思考练习题1-2：单项选择题 思考练习题1-3：是非判断题 思考练习题1-4：学以致用——组织行为学的模型 管理游戏1-1：我的期望 管理游戏1-2：奖励的妙处 案例分析1-1：如何有效地防止和杜绝工人抽烟 案例分析1-2：创新玩具公司 讨论题1-1：医院护士：男的好还是女的好？

参考文献第二章 知觉、归因理论与个人决策 第一节 知觉与人际知觉 第二节 归因理论 第三节 洞察力 第四节 个人决策 思考练习题2-1：简答题 思考练习题2-2：单项选择题 思考练习题2-3：学以致用 心理测试2-1：归因方式测验 心理测试2-2：决策类型量表 管理游戏2-1：设身处地 管理游戏2-2：九点问题 案例分析2-1：游客拍桌子的原因 讨论题2-1：你愿意接受新职位吗？ 辩论题2-1：眼见为实吗？

参考文献第三章 个性与心理测验 第一节 个性与个性理论 第二节 个性与职业的匹配 第三节 心理测验 思考练习题3-1：简答题 思考练习题3-2：是非判断题 思考练习题3-3：学以致用 心理测试3-1：你是A型人格吗 心理测试3-2：60道题“大五”人格问卷 案例分析3-1：宝洁公司的“破坏者” 案例分析3-2：弗兰克的问题 辩论题3-1：诚信可测吗？

讨论题3-1：隐私权 讨论题3-2：社交风格分析 参考文献第四章 价值观与态度 第一节 价值观 第二节 态度及其改变 第三节 工作满意度 第四节 组织承诺 思考练习题4-1：简答题 思考练习题4-2：单项选择题 思考练习题4-3：学以致用 心理测试4-1：价值观问卷 心理测试4-2：价值观 管理游戏4-1：价值观大拍卖 案例分析4-1：中年人的失落 案例分析4-2：无征兆离职 辩论题4-1：有宗教信仰好吗？

参考文献第五章 激励理论及其应用第六章 群体心理与行为第七章 管理沟通第八章 权力与政治第九章 领导理论第十章 组织文化第十一章 组织变革与发展第十二章 健康与安全参考答案

<<组织行为学>>

章节摘录

插图：（二）能力与职业的匹配根据英国心理学家斯皮尔曼（Charles Spearman，1863-1945）1904年提出的能力的二因素结构理论，人在顺利完成某项任务时，必须既有一般能力，又具有特殊能力。一般能力是指在很多种基本活动中表现出来的能力，如观察力、记忆力、抽象概括能力等。特殊能力是指出现在某些专业活动中的能力，如数学能力、音乐能力、专业技术能力等。某种一般能力在某种活动领域得到特别的发展，就可能成为特殊能力的组成部分。而特殊能力在得到发展的同时，也发展了一般能力。

员工除了需要具备一般能力之外，还必须具备从事该职业的特殊能力，即职业能力。

有些企业在招聘和选拔人才过程中采取业务能力考试以考察应聘者的职业能力。

每个人的能力有差异，管理者必须根据每个人能力的特点安排他们的工作。

（三）管理胜任力王重鸣（2000）等人提出了管理胜任力结构，如图3-1所示。

通过对企业高、中、基层管理人员的调查，得到不同组织层次的管理胜任力在各维度上的平均值与统计检验结果，如表3-11所示。

从表3.11中可知，在管理胜任力的人际激励和用人能力维度上，高层管理人员的得分较高；中层管理人员则在时限控制维度上得分较低。

<<组织行为学>>

编辑推荐

《组织行为学(第3版)》由清华大学出版社出版。

《组织行为学(第3版)》特色：内容新颖——增加管理游戏和教学录像等内容，使课堂教学形式多样化，增强师生互动性。

例证说明——注重收集具有中国本土特色的中小企业的案例。

心理测试——提供量表简洁、可操作性强而且具有较好信度和效度的心理测试。

管理游戏——通过游戏、情景模拟、角色扮演、户外拓展等实现体验教学。

配套服务——为教师提供免费的教学资源和电子课件，教学课件下载网址：www.tup.com.cn。

<<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>