

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787564207410

10位ISBN编号：7564207418

出版时间：2010-5

出版时间：上海财经大学出版社有限公司

作者：郭志文 编

页数：285

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

解释和塑造员工、群体和组织的行为一直是管理者工作的核心问题。

本教材试图帮助学生理解组织行为学的历史与发展、影响个体行为的各种变量、激励理论与实践、群体行为和冲突、团队建设、领导的行为和权力的本质、组织文化与组织行为、组织发展与组织变革等基本的管理问题。

其目的在于使学生在实际管理工作中掌握组织成员的行为规律，从而科学地发挥人力资源的作用，充分调动员工的工作主动性与积极性，改进管理方法，提高员工绩效。

这就要求学生能够全面系统地了解 and 掌握本学科的基本内容体系，理解有关的理论概念及其相互之间的关系，了解本学科的一些较新进展和知识，并联系实际领会掌握所学知识，努力做到学以致用。

本书可作为大学本专科生和研究生教材，亦可作为管理者培训或自学之用。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

前言第一章 组织行为学导论 第一节 组织行为学起源 第二节 组织行为学研究对象 第三节 组织行为学的学科关系 第四节 组织行为学学习目的及方法第二章 理解组织环境 第一节 组织环境要素 第二节 全球化对组织的挑战 第三节 新型就业关系对组织的挑战 第四节 技术进步对组织的挑战第三章 个体行为基础 第一节 个体传记特征 第二节 个体能力 第三节 个体学习第四章 个性与行为 第一节 个性及其分类 第二节 个性对人的行为和绩效的影响 第三节 个性与职业的匹配第五章 知觉与决策行为 第一节 知觉的定义 第二节 影响知觉的因素 第三节 对人知觉 第四节 知觉对决策行为的影响第六章 价值观与态度 第一节 价值观概述 第二节 价值观对行为的影响 第三节 态度、组织承诺与工作满意度 第四节 态度与行为的关系第七章 激励 第一节 内容型激励理论 第二节 过程型激励理论 第三节 激励理论的运用第八章 群体行为基础 第一节 群体及群体的形成 第二节 群体行为特征 第三节 群体决策行为分析第九章 团队及其管理 第一节 团队及其重要性 第二节 团队的类型 第三节 团队建设第十章 沟通 第一节 沟通的含义 第二节 沟通过程 第三节 人际沟通与组织沟通 第四节 沟通的障碍及其克服第十一章 领导 第一节 领导的内涵及本质 第二节 领导特质理论 第三节 领导行为理论 第四节 权变领导 第五节 魅力型领导理论第十二章 权力与政治 第一节 权力的含义 第二节 权术 第三节 政治行为第十三章 群体内的冲突管理 第一节 冲突的内涵 第二节 冲突的根源及形成 第三节 冲突观念的演变 第四节 冲突的管理第十四章 组织结构 第一节 组织设计原理 第二节 组织结构设计 第三节 无边界组织第十五章 组织变革与创新 第一节 组织变革的内涵 第二节 组织变革的动因 第三节 组织变革的阻力与克服 第四节 文化变革与压力管理 第五节 组织创新

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

按照马斯洛的观点，人在生理需求、安全需求和社交需求获得了基本的满足后，社会尊重的需求就显得很重要了。

社会尊重的需求，包括他人的尊重，社会的荣誉和地位、权利与威望等。

人得到社会尊重的需求是一种很难得到完全满足的高层次的社会需求，所以它一旦成为人的行为动力，就会形成一种持久的激励因素。

事实上，这种需求也是现代组织激励的重要方式与手段。

5.自我实现需求马斯洛认为人的最高层次的需求是自我实现的需求。

这是指人们希望完成与自己的能力相当的工作，希望自己的潜力能有机会得到充分发挥，成为自己所期望的人，完成理想的自我。

一个人在人格成熟之后，会对自己进行评价。

这种评价的结果包括现实的自我和理想的自我。

现实的自我是自己对自己目前的实际状态的评价，理想的自我是自己对自己应该达到的状态的认识。

当这两种自我评价产生差距之后，人们就会产生一种消除这种差距的欲望，实现理想的自我。

这种需求是一种高层次的需求，也是一种持久和稳定的需求，是组织激励的重要因素之一。

在组织管理中，可以通过提供发展机会来满足人们的这种自我实现的需求与欲望，从而获得一种比物质利益更加持久和稳定的激励效果。

在马斯洛看来，五种需要像阶梯一样从低到高，按层次逐级递升，某一层次的需要相对满足了，就会向高一层次发展，追求更高一层次的需要就成为驱使行为的主要动力。

他将这五种需要分为两级，其中生理上的需要、安全上的需要和感情上的需要都属于低一级的需要，这些需要通过外部条件就可以满足；而尊重和自我实现的需要则是高一级的需要，它们是通过内部因素才能满足的，而且一个人对尊重和自我实现的需要是无止境的。

同一时期，一个人可能有几种需要，但每一时期总有一种需要占支配地位，对行为起决定作用。

任何一种需要都不会因为更高层次需要的发展而消失。

各层次的需要相互依赖和重叠，高层次的需要发展后，低层次的需要仍然存在，只是对行为影响的程度大大减小。

马斯洛和其他的行为心理学家都认为，一个国家多数人的需要层次结构，是同这个国家的经济发展水平、科技发展水平、文化和人民受教育的程度直接相关的。

在不发达国家，生理需要和安全需要占主导的人数比例较大，而高级需要占主导的人数比例较小；在发达国家，则刚好相反。

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

中国加入世界贸易组织（WTO）后，企业面临越来越剧烈的市场竞争和挑战。要使企业战胜竞争对手，不断发展壮大，单单靠雄心壮志是不够的，还需要相应的技能。掌握组织行为方面的知识是相关专业学生必备的一种技能。

《21世纪普通高等教育规划教材·管理系列：组织行为学》的编写目的在于使学生在实际管理工作中掌握组织成员的行为规律，从而科学地发挥人力资源的作用，充分调动员工的工作主动性与积极性，改进管理方法，提高员工绩效。

<<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>