

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787030342966

10位ISBN编号：7030342968

出版时间：2012-6

出版时间：科学出版社

作者：刘怫翔 编

页数：306

字数：458000

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

组织行为学是管理理论的重要分支，目前已经形成了比较完整的学科体系。

作为管理学科的重点课程，它主要研究组织系统内的个体、群体、组织以及他们之间心理和行为的规律。

学习本课程可以提高管理人员解释、预测、引导和控制人的行为的能力，从而提高管理行为的有效性 & 组织成员个人满意度，以顺利实现组织预期目标。

本书可作为工商管理、人力资源管理等本科专业的教材，也可以供其他专业的大学生选用和管理工作者参考。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一章 导论

第一节 组织行为学概述

一、组织

二、组织行为

三、组织行为学

第二节 组织行为学的发展阶段与趋势

一、组织行为学的发展阶段

二、组织行为学的发展趋势

第三节 组织行为学的学科理论体系

一、组织行为学的理论基础

二、组织行为学与邻近学科的关系

三、组织行为学的学科体系框架

第四节 组织行为学的研究方法

一、以应用广度为原则分类的研究方法

二、以研究目标为原则分类的研究方法

三、以研究可控性为原则分类的研究方法

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第二章 个性与能力

第一节 个性与管理

一、个性概述

二、个性理论

三、个性理论在管理中的应用

第二节 气质与管理

一、气质概述

二、气质理论在管理中的应用

第三节 性格与管理

一、性格概述

二、性格理论在管理中的应用

第四节 能力与管理

一、能力概述

二、能力理论在管理中的应用

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第三章 价值观、态度与情绪

第一节 价值观

一、价值观概述

二、价值观理论在管理中的应用

第二节 态度

一、态度概述

二、态度理论

<<组织行为学>>

三、工作态度与管理实践

第三节 情绪与工作压力

一、情绪

二、工作压力

三、员工帮助计划

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第四章 知觉与个体决策

第一节 知觉

一、知觉概述

二、知觉的影响因素

三、社会知觉

第二节 归因

一、归因概述

二、归因理论

三、归因偏差

第三节 印象管理

一、印象管理概述

二、影响印象管理的因素

三、印象管理策略

第四节 个体决策

一、个体决策概述

二、个体决策和知觉的关系

三、最优化决策模型

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第五章 组织社会化与组织公民行为

第一节 个体与组织的关系

一、心理契约

二、激励—贡献模型

三、个人—组织契合度

第二节 组织社会化

一、组织社会化概述

二、组织社会化的组织策略

三、组织社会化的个人策略

第三节 组织公民行为

一、组织公民行为概述

二、组织公民行为的维度

三、组织公民行为的影响因素

四、组织公民行为与管理

小结

复习思考题

案例分析

<<组织行为学>>

拓展阅读

第六章 工作激励理论与方法

第一节 需要、动机与激励

一、需要

二、动机

三、激励

第二节 激励理论

一、内容型激励理论

二、过程型激励理论

三、行为改造型激励理论

四、当代激励理论的综合

第三节 激励理论的应用

一、目标管理

二、工作设计

三、员工参与

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第七章 群体行为与管理

第一节 群体概述

一、群体的概念与类型

二、群体的发展阶段

三、群体结构变量

第二节 群体行为特征

一、社会助长作用

二、社会懈怠作用

三、从众行为

四、去个性化

五、合作与竞争

第三节 非正式群体行为特征

一、非正式群体概述

二、非正式群体形成的原因

三、非正式群体行为的作用

四、非正式群体行为的管理

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第八章 沟通与群体决策

第一节 沟通

一、沟通概述

二、沟通的影响因素与障碍

三、沟通的热点问题

第二节 冲突

一、冲突概述

二、冲突五阶段发展模型

<<组织行为学>>

三、冲突管理

第三节 群体决策

一、群体决策概述

二、群体决策的影响因素与障碍

三、群体决策的方法与技术

四、群体决策的有效性与评估

小结

复习思考题

案例分析

拓展阅读

第九章 团队建设

第十章 领导行为与管理

第十一章 组织结构与组织设计

第十二章 组织文化

第十三章 组织变革与发展

参考文献

附录 团队角色自测问卷

<<组织行为学>>

章节摘录

版权页：插图：（4）判断型或感知型 判断型（judging）的人在生活和工作中表现为有计划、有秩序，坚决果断，目标明确。

他们致力于完成一项任务，能够迅速作出决策，做事有始有终。

感知型（perceiving）的人喜欢用感知的功能来对待外部世界的人和事物，他们以灵活、好奇的方式工作和生活。

他们喜欢开始许多新的项目，希望等收集所有信息之后再开始工作，所以倾向于延迟决策。

迈尔斯—布瑞格斯在此基础上组合成16种个性类型（与卡特尔的16种个性特质不同）。

例如，INTJ型（内向、直觉、思维、判断型）的人是幻想者，他们有创造性思想，并且有极大实现自己目标的愿望。

他们的特点是怀疑、批判、独立、决断，甚至有些顽固。

ESTJ型（外向、感觉、思维、判断型）的人是组织者，他们现实、理智、果断、实事求是，擅长组织和管理活动。

ENTP型（外向、直觉、思维、感知型）的人则是抽象思考者，他们敏捷、聪明，在解决挑战性任务方面经验丰富，但在处理常规问题方面略显消极。

3. “大五”个性理论 20世纪80年代后期出现的个性“大五”模型，经过众多心理学家的探索，已经成为个性心理学中最为通用的理论。

该理论认为，所有的个性特质都可以归为5个最基本的因子或维度，即“大五”（big five），或称“大五”模型。

“大五”个性特质包括以下5个方面。

（1）外向性 外向性（extraversion）的人喜欢与人接触，充满活力，经常感受到积极的情绪。

他们活泼热情，富有幽默感，非常健谈，满怀信心，喜欢引起别人的注意。

内向的人比较安静、谨慎，不喜欢与外界过多接触。

（2）宜人性 宜人性（agreeableness）考察个体对其他人所持的态度。

宜人性高的人对人性持乐观的态度，相信人性本善，富于同情心，直率，容易合作，体贴他人。

宜人性低的人则把自己的利益放在别人的利益之上，表现为充满敌对情绪，不友好，给人不信任感，缺乏同情心。

（3）责任心 责任心（conscientiousness）强的人表现为规范、可靠、负责，他们似乎总能把事情做好，有始有终，处处让人感到满意。

责任心弱的人表现为行为不规范、粗心，做事效率低下，不可靠。

（4）情绪稳定性 情绪稳定性（emotional stability）强的人冷静、自信、镇定、有安全感，较少情绪化。

情绪稳定性弱的人倾向于有心理压力，更容易体验到诸如愤怒、焦虑、抑郁等消极情绪。

他们对外界刺激反应比一般人强烈，对情绪的调节、应对能力比较差。

<<组织行为学>>

编辑推荐

<<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>