

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787040147841

10位ISBN编号：704014784X

出版时间：2005-8

出版时间：高等教育出版社

作者：阎海峰 编

页数：270

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>

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 内容概要

《组织行为学》自2000年7月第一版出版以来，已经印刷近10次，深受广大教师、学生和读者的欢迎。

这也激励着我们对本教材作进一步的修订。

第二版的修订工作主要基于以下的原则展开：（1）作为一本主要以大学生为主的管理类教科书，要体现现代主流“组织行为学”教材的一般体系。

因此，对于“组织行为学”所涉及的公认的基础性的理论知识，借助此次修订的机会，进行了比较全面的补充和介绍，如现在的第2、3、4和11章的内容，在第一版中或者完全没有，或者过于简略，而事实表明，这些的确都是当今“组织行为学”的主要组成部分。

（2）尽量对“组织行为学”发展中出现的一些新趋势、新知识进行必要的交代，以便帮助读者、特别是初学者理清脉络。

所以，在这次修订中专门编写了“导论”部分，其中不仅对“组织行为学”所涉及的一些基本问题进行了专门介绍，而且还介绍了与组织行为密切相关的管理伦理问题，以及全球化背景下跨文化的组织行为学的相关议题；在第12章中则补充了“魅力型与变革型领导”一节；而且，加写的“权力与政治”（第11章）也是比较新的内容。

相信这些内容能够有助于读者从总体上和发展趋势上了解和把握“组织行为学”。

（3）从有利于教学和学习角度，保持第一版中的案例引导、章末小结以及章后思考题、练习题和案例分析相结合的特点。

这样做，目的在于体现“组织行为学”的理论性和应用性二者兼具的学科特征，并试图通过这种方式使得学生提高对相关知识的理解和应用能力。

为了能够更好地体现这个特点，在这次修订中，补充了许多新的案例和练习。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 导论1.1 组织行为学的概念1.2 组织行为学的理论体系1.3 组织行为学的历史演变1.4 管理伦理与组织行为1.5 跨文化的组织行为学1.6 研究术语与研究方法本章小结思考题练习题案例分析  
第2章 个性、价值观与工作态度2.1 个性概述2.2 个性测量及其相关理论基础2.3 组织情境中的个性—2.4 价值观2.5 态度与行为2.6 工作满意度本章小结思考题练习题案例分析  
第3章 知觉与归因3.1 知觉过程及其影响因素3.2 社会知觉与知觉误差3.3 归因：知觉行为的原因本章小结思考题练习题案例分析  
第4章 学习与行为改变4.1 学习的类型4.2 强化与行为塑造4.3 强化程序与行为修正本章小结思考题练习题案例分析  
第5章 工作激励5.1 激励概述5.2 内容型激励理论5.3 过程型激励理论5.4 员工激励实践本章小结思考题练习题案例分析  
第6章 群体行为基础6.1 群体及其发展阶段6.2 群体规模与结构6.3 群体规范与从众6.4 群体凝聚力与绩效本章小结思考题练习题案例分析  
第7章 群体沟通第8章 群体决策第9章 团队与团队管理第10章 冲突、谈判与群体间行为第11章 权力与政治第12章 领导理论与领导行为第13章 组织基础第14章 组织设计与组织学习第15章 组织文化第二版后记第一版后记

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 导论 刘力在恒通集团的下属公司做财务部经理已经有14年了。他的上司王强觉得刘力已经有条件晋升为集团财务主管了，但集团的政策是把刘力这样的人在晋升前送去学习一些经理开发培训课程。

刘力已经报名注册了这一课程，其第一部分内容之一就是组织行为学。

刘力觉得在管人管了14年之后，这应该不成问题。

然而，在组织行为学课上，教授的一些评论却让刘力困惑了。

教授说：“绝大多数管理者知道他们的职能细节，但在管理人方面却干得一塌糊涂。

问题之一是，就因为管理者有大量与人相处的经验，他们认为自己是专家。

事实是，行为科学家也才刚刚开始了解人类的行为。

此外，要有效地管理人，我们还必须有更好地预测和控制组织行为。

现在一些模型已经开发出来，我们希望它们能帮助管理者更好地理解、预测和管理组织行为。

”刘力觉得教授显然是在贬低管理经验方面的价值，而他更是无法理解一些教授所梦想的概念架构如何能帮助他更好地管理员工。

也许没有人会不承认，组织充斥着人类生活的方方面面。

对于组织的认识也是众说纷纭，普遍的观点认为，组织是一种有意协调的社会单元，它由两个或两个以上的人组成，在一个相对连续的基础上运作，以达到共同的目标或一系列目标。

根据这一观点，制造型企业、服务型企业、学校、医院、军队、零售店、警察局、地方政府以及中央政府等机构都是组织。

而在这些组织中监督他人的活动，并对达到目标负有责任的管理者，他们所面对的问题自有文明以来就一直存在，有些甚至从来就没有真正改变过。

已有的研究发现，无论从功能视角、角色视角、技能视角，还是活动视角来看，管理工作都有一个共同点，那就是每一种视角都认识到对人的管理的重要性。

而且，无论冠以什么样的名称，如“领导功能”、“人际角色”、“人际技能”或是“人力资源管理和社会活动”等等，显而易见的是，管理者要想在工作中取得成效，都必须开发自己的人际交往技能。

因为管理者需要通过他人来完成工作，达到目标。

广泛地对与人际交往技能相关的学术问题进行描述的学科就是组织行为学。

.....

<<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>