

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787111266662

10位ISBN编号：7111266668

出版时间：2009-6

出版时间：机械工业出版社

作者：陈京

页数：264

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

组织行为学形成、发展于西方，传到中国有二十多年的历史。作为管理科学的一个重要组成部分，组织行为学集中了行为科学的主要成果。组织行为学是运用系统分析的方法，研究组织中人的心理、态度和行为规律，以帮助组织的管理者解释、预测和控制人的行为的一门综合性应用科学。

本书在编写过程中，从高职高专教育的实际出发，注重系统性、实用性，强调新颖性、综合性。本书力求厚今薄古，准确把握在全球网络化、扁平化和多元化环境下的新的组织特征，采用描述性语言，循序渐进、简明扼要、深入浅出地介绍了个体行为、群体行为、组织系统和组织动力等组织中有关人的行为的问题。

本书在内容编排上，力求做到体系完整且突出重点，并注重引入案例和练习。

本书主要内容包括：组织行为学的发展简史及其研究方法、个体行为基础、激励理论和方案、群体决策和沟通、领导的本质和有关的领导理论、非正式组织的行为、塑造组织文化的心理机制和途径、组织变革和组织发展、组织承诺及其培养等。

本书在各章均安排了学习目标、重要概念、小结、复习思考题、测试题和案例分析。

本书可作为高职高专院校管理类专业的教学用书，也可供其他专业的学生选用和供社会读者阅读参考。

本书由七位同志参与编写，全书由广州航海高等专科学校陈京同志担任主编并负责统稿。

全书编写工作的分工为：第一章和第八章由陈京编写；第二章由山西交通职业技术学院杨冬艳编写；第三章由广西交通职业技术学院李倩和陈京合作编写；第四章由广西交通职业技术学院黄照伟和陈京合作编写；第五章由黄照伟和广州航海高等专科学校谢妙芳合作编写；第六章由广西交通职业技术学院杨茜和谢妙芳合作编写；第七章由中国移动通信集团广东有限公司中山分公司赵云刚编写。

<<组织行为学>>

内容概要

《组织行为学》循序渐进、简明扼要、深入浅出地介绍了个体行为、群体行为、组织系统和组织动力等组织中有关人的行为的问题，力求厚今薄古，准确把握在全球环境下新的组织特征。

《组织行为学》编写共分八章，在内容编排上，力求做到体系完整且突出重点，并注重引入案例和练习。

同时，在各章均安排了学习目标、重要概念、小结、复习思考题、测试题和案例分析，能够很好地帮助使用者在轻松的阅读中领悟到组织行为学的真谛，并将其基础理论灵活地运用于各类组织及组织活动中。

《组织行为学》可作为高职高专院校管理类专业的教学用书，也可供其他专业的学生选用和供社会读者阅读参考。

<<组织行为学>>

书籍目录

序前言第一章 绪言第一节组织和组织行为第二节 组织行为学的发展史第三节 组织行为学的研究方法重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第二章 组织中的个体第一节 个体行为基础第二节 激励理论第三节 激励的方案重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第三章 组织中的群体第一节 关于群体的概述第二节 群体决策第三节 群体内的沟通第四节 冲突管理重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第四章 领导与组织行为第一节 概述第二节 领导的权力基础第三节 领导理论第四节 领导集体的优化重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第五章 非正式组织的行为第一节 正式组织与非正式组织第二节 非正式组织的行为第三节 正确对待非正式组织重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第六章 组织文化第一节 组织文化的概念和特点第二节 组织文化的构成和功能第三节 组织文化的种类第四节 塑造组织文化的心理机制和原则重要概念案例分析第七章 组织变革和组织发展第一节 组织变革概述第二节 组织变革的两种力量第三节 组织发展重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析第八章 组织承诺及培养第一节 组织承诺综述第二节 组织承诺的培养重要概念本章小结复习思考题本章测试题案例分析参考文献

章节摘录

四、群体和团队的关系 (一) 团队的基本概念 1. 团队的定义团队与群体相似, 但却是两个不同的概念。

团队主要是一个业绩的执行单位, 是一个不同于个体或整个组织的业绩单位。

业绩既是一个团队存在的原因, 又是其存在的结果。

团队的整体绩效要大于团队各成员个体绩效之和, 这是团队的基本特征, 也是团队与一般工作群体的本质区别所在。

团队作为一种结构形式在正式组织中的地位比较独特, 一般不会对组织的正式结构中被明确标示出来, 但它却作为一个业绩单位在运作, 其存在可能是临时的, 也可能是长期的。

所以我们可以把团队定义为: 由一些知识技能互补、彼此承诺协作完成一项共同目标或一系列绩效目标的成员组成的特殊群体, 每个成员都负有共同的责任。

团队的规模以10人左右居多。

一般的团队通常包括以下几个基本要素: 一是互补的技能; 二是共同的目标; 三是共同的方法; 四是成员的承诺; 五是相互承担责任。

现代组织采用团队形式的主要原因在于: 形成团队有利于创造团结精神; 形成团队有利于管理层进行战略思考; 形成团队有利于提高决策速度和决策质量; 形成团队有利于提高工作绩效。

2. 常见的团队的类型 (1) 问题解决型团队。

20世纪80年代, 团队工作方式刚刚产生, 大多数团队的形式都很相似, 一般由来自同一个部门的5~12个员工组成, 他们每周聚会几个小时, 讨论如何提高产品质量、生产效率和改善工作环境等问题, 并提出建议。

但他们没有权力根据这些建议单方面采取行动, 因此, 在调动员工参与决策的积极性方面, 尚有不足。

这种团队称为解决问题型团队 (problem-solving team), 如图3.2所示。

问题解决型团队应用最广的是质量小组。

<<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>