

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300095837

10位ISBN编号：7300095836

出版时间：2008-9

出版时间：中国人民大学出版社

作者：徐建平 编

页数：344

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

我们正处在教育史、尤其是高等教育史上的一个重大的转型期。在全球范围内，包括在我们中华大地，以校园课堂面授为特征的工业化社会的近代学校教育体制，正在向基于校园课堂面授的学校教育与基于信息通信技术的远程教育相互补充、相互整合的现代终身教育体制发展。

一次性学校教育的理念已经被持续性终身学习的理念所替代。

在高等教育领域，从1088年欧洲创立博洛尼亚（Bologna）大学以来，21世纪以前的各国高等教育基本是沿着精英教育的路线发展的，这也包括自19世纪末创办京师大学堂以来我国高等教育短短一百多年的发展史。

然而，自20世纪下半叶起，尤其在迈进21世纪时，以多媒体计算机和互联网为主要标志的电子信息技术正在引发教育界的一场深刻的革命。

高等教育正在从精英教育走向大众化、普及化教育，学校教育体系正在向终身教育体系和学习型社会转变。

在我国，党的十六大明确了全面建设小康社会的目标之一就是构建学习型社会，即要构建由国民教育体系和终身教育体系共同组成的有中国特色的现代教育体系。

教育史上的这次革命性转型决不仅仅是科学技术进步推动的。

诚然，以电子信息技术为主要代表的现代科学技术的进步，为实现从校园课堂面授向开放远程学习、从近代学校教育体制向现代终身教育体系和学习型社会的转型提供了物质技术基础。

但是，教育形态演变的深层次原因在于人类社会经济发展和社会生活变革的需求。

恰在这次世纪之交，人类社会开始进入基于知识经济的信息社会。

知识创新与传播及应用、人力资源开发与人才培养已经成为各国提高经济实力、综合国力和国际竞争力的关键和基础。

## <<组织行为学>>

### 内容概要

本书共分五个部分讲述组织行为学的相关内容。

导言部分包括组织行为学研究的对象、内容、发展历史、研究现状与趋势、研究方法、研究设计、人性观等；个体行为部分主要论及组织中个体的知觉、兴趣、价值观、人格、能力、需要和动机、态度以及激励理论等；群体行为部分主要论及组织中群体的功能、分类、压力、规范、冲突、竞争、团队建设等；领导行为部分主要讲述领导能力、领导风格、领导类型、领导理论等；组织系统部分侧重讲授组织设计、组织结构、组织变革和组织发展、组织文化建设等内容。

全书结构编排科学合理，内容丰富充实，理论与案例结合紧密，文字清新流畅，学术性和实践性并重，不仅适合工商类、管理类、经济类、心理类、教育类专业学生使用，也适合已经进入工作实践领域中的管理者、领导者和员工阅读。

## <<组织行为学>>

### 作者简介

徐建平，北京师范大学心理学院基础心理学专业心理测评方向博士，中国科学院心理研究所应用心理学专业人力资源与组织行为方向博士后。

现工作于北京师范大学心理学院，心理学教授，人员素质测评与选拔方向硕士生导师。

中国心理学会(CPS)会员、中国心理学会心理测量专业委员会委

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 组织行为学概述 第一节 组织行为学研究的对象和内容 第二节 组织行为学的产生和发展 第三节 组织行为学的研究方法 第四节 人性假设理论与思想第二章 个体认知 第一节 知觉与归因 第二节 决策 第三节 学习与行为塑造第三章 个体动力特性与行为激励 第一节 需要与动机 第二节 行为激励 第三节 态度与价值观 第四节 情感、意志与工作压力第四章 个性心理特征与行为 第一节 个体能力差异与应用 第二节 个体气质差异与应用 第三节 个体性格特点与行为第五章 组织承诺、组织公民行为与工作满意度 第一节 组织承诺 第二节 组织公民行为 第三节 工作满意度第六章 群体规范、群体沟通与非正式群体 第一节 群体的形成及发展 第二节 群体规范与群体压力 第三节 群体中的人际沟通 第四节 非正式群体及其行为第七章 群体冲突、群体决策与团队建设 第一节 群体冲突 第二节 群体决策 第三节 团队建设与团队管理第八章 领导与领导理论 第一节 领导的一般概念 第二节 领导理论 第三节 领导理论的新观点第九章 领导权力、组织政治及领导效能 第一节 权力的基本问题 第二节 组织中的政治行为 第三节 领导效能第十章 组织与组织文化 第一节 组织的基本问题 第二节 组织结构 第三节 组织理论 第四节 组织环境与组织文化第十一章 组织变革与发展创新 第一节 工作设计 第二节 组织设计 第三节 组织变革与对策 第四节 组织发展与创新参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

一、经济人假设 经济人假设也被称为理性—经济人假设。它最初是由英国古典经济学家亚当·斯密在《国富论》一书中提出的。认为人的一切行为都是为了最大限度地满足个人的私利，人都要争取最大的经济利益，干工作就是为了获得经济报酬。

后来，美国心理学家麦格雷戈在其《企业中的人性方面》一书中提出了X理论和Y理论，这是两种对立的人性理论。

他自己主张Y理论，反对X理论。

其中，X理论就是对“经济人”观点的概括。

其主要内容是：（1）多数人天生懒惰，他们都尽可能逃避工作。

（2）多数人都没有雄心大志，不愿负责任，而心甘情愿受别人指导。

（3）多数人的个人目标都与组织目标相矛盾，必须用强制、惩罚的办法才能迫使他们为达到组织目标而工作。

（4）多数人干工作都是为了满足基本生理需要和安全需要，因此，只有金钱才能激励他们。

（5）人大致可分为两类，多数人都如上所述，少数人能自我鼓励、自我控制，这些人应负起管理责任。

二、社会人假设 社会人也称社交人。

这种观点是由美国哈佛大学社会心理学家梅奥提出来的。

梅奥在总结霍桑实验结果的基础上，提出了人际关系学说，概括说明了“社会人”的观点。

社会人假设主张，人最重视在工作中与周围的人友好相处，良好的人际关系是调动人的工作积极性的决定因素，物质利益只起次要作用。

其主要内容观点包括：（1）人是“社会人”，影响人的生产积极性的因素除物质条件外，还有社会因素和心理因素。

（2）生产率的提高和降低主要取决于职工的“士气”，而“士气”又取决于家庭和社会生活以及企业中的人际关系。

（3）企业中存在着“非正式群体”，这种无形的组织有其特殊的规范，对其群体成员的行为有重要的影响。

（4）领导者在了解人们合乎逻辑的行为的同时，还须了解不合乎逻辑的行为，要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。

## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

《21世纪远程教育精品教材·经济与管理系列：组织行为学》用11章篇幅，介绍了组织行为学这门学科的主要内容。

根据组织行为学学科的基本体系，将这11章内容组织为五部分。

其中，第一部分为导论，概要地介绍组织行为学的定义、研究的对象、内容、发展历史、研究现状与趋势、研究方法和人性观等内容；第二部分主要介绍个体心理行为与影响因素；第三部分主要介绍群体行为；第四部分主要介绍领导行为，包括第八章和第九章。

内容主要涉及领导能力、领导风格、领导类型、领导理论、领导有效性等；第五部分主要讲述组织过程和组织系统。

作为一本教材，这《21世纪远程教育精品教材·经济与管理系列：组织行为学》不仅适合于人力资源专业、公共管理专业、工商管理专业、心理学专业等学科学生学习选用，也适合于从事管理实践工作的人士参考。

<<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>