

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300138206

10位ISBN编号：7300138209

出版时间：2011-6

出版时间：中国人民大学

作者：关培兰

页数：367

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(第3版)》凝聚了作者数十年组织行为学教学经验和研究成果之精华，初版于2003年1月，被许多高校选作教材，深受广大师生的好评。

第三版保持了前版的特色和优点，同时根据组织行为学领域的最新变化做了大幅度修订：将原来的24章压缩为18章，突出了组织行为学的重点和内涵，也更加方便教学课时的安排。

强调应用导向，在各章末新增了案例分析、自我诊断、管理游戏等栏目，有利于读者提升实际管理技能。

全面更新了前版中的资料和案例，体现了鲜明的时代特色。

《组织行为学(第3版)》适合用作本科生、研究生及MBA、MPA等专业硕士教材，也适合企业及公共部门的实际工作者阅读参考。

本书由关培兰编著。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 作者简介

关培兰，教授、博士生导师，女，河南人，1945年2月出生，教授，武汉大学人力资源管理研究中心主任，从事组织行为学与人力资源管理的教学和研究，组织与人力资源管理、企业家（女）问题研究方向的博士生导师。

是我国较早引进和传播组织行为学（即行为科学）的高校教师之一，参与和创办中国行为科学学会和湖北省行为科学学会，任湖北省行为科学学会副会长兼秘书长。

先后主编和副主编行为科学、人力资源管理、企业文化等方面的著作8部，发表专业论文几十篇，完成和正在完成的科研项目有：国家自然科学基金项目（组织诊断理论与方法在企业文化建设中的应用研究）、中欧高等教育合作项目（中欧激励理论与方法的比较研究）、哲学社会科学基金项目（整体性人力资源开发战略与评价体系研究）以及省部级科研项目共6项；自1995年以来，先后为雅达电子、华烁科技等7家公司咨询和设计经营管理或人力资源管理全面解决方案。

多次出国、境（美国、日本、荷兰、加拿大、新加坡、香港）研修和从事合作研究，先后参加在国内外召开的国际学术会议7次，是国际应用心理学、亚洲管理研究会会员，中国人力资源管理研究会会员及常务理事，中国管理问题国际研究会发起人之一。

香港科技大学客座教授，湖北人事厅人力资源开发与管理高级顾问，西南财大及河南财大兼职教授。擅长于企业诊断、咨询、培训和策划，其课题组开发的人力资本诊断及人力资源微机化管理系统已被长飞等多家企业使用。

对女企业家问题的研究有浓厚的兴趣，发起和组织“女企业家国际论坛2003”（首届）。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一篇 导论

## 第一章 组织行为学概览

## 第一节 组织行为学的含义

## 第二节 组织行为学的重要性

## 第三节 组织行为学的产生

## 第四节 组织行为学的新发展

## 第五节 组织行为学的学习研究方法

## 第二章 组织行为学及其特点

## 第一节 组织行为

## 第二节 人文技能是管理者的关键技能

## 第三节 组织行为学没有绝对真理

## 第二篇 个体行为

## 第三章 个体行为规律

## 第一节 关于个体行为的几种解释

## 第二节 个体行为规律

## 第三节 个体行为规律举例

## 第四章 个体差异及管理

## 第一节 需要与动机

## 第二节 气质

## 第三节 情绪

## 第四节 态度

## 第五节 价值观

## 第六节 五种性格特征

## 第三篇 激励行为

## 第五章 激励理论与分类

## 第一节 激励研究

## 第二节 激励理论研究

## 第三节 激励理论与分类

## 第六章 激励的社会机制

## 第一节 激励的社会机制原则

## 第二节 激励的几种模式

## 第三节 激励的社会机制

## 第四节 工作—家庭平衡计划

## 第七章 知识员工的激励与管理

## 第一节 人力资源管理就是知识员工管理

## 第二节 知识员工的特点

## 第三节 知识员工的激励与管理

## 第四节 知识员工管理的相关研究

## 第四篇 群体行为

## 第八章 群体及群体功能

## 第一节 群体及其分类

## 第二节 群体功能

## 第三节 群体动力理论

## 第四节 群体行为及群体性事件

## 第九章 群体人际关系与冲突

## <<组织行为学>>

第一节 人际关系

第二节 群际关系及冲突

第三节 竞争与合作

第十章 群体行为与沟通

第一节 沟通及其分类

第二节 沟通的障碍

第三节 有效沟通的技能

第四节 沟通中的现实问题

第十一章 团队建设

第一节 团队及群体

第二节 影响团队绩效的因素

第三节 使群体成为高绩效团队

第四节 团队组织的适用范围

第五节 虚拟团队

第五篇 领导行为

第十二章 领导理论及其发展

第一节 领导及领导者的影响力

第二节 领导理论的三种类型

第三节 领导理论研究的最新观点

第十三章 领导行为理论

第一节 领导行为四分图模型

第二节 领导方格模型

第三节 pm型领导模型

第四节 李克特的领导系统模型

第五节 勒温的领导作风理论

第十四章 领导权变理论

第一节 领导行为的连续带模式

第二节 费德勒权变模式

第三节 通路—目标模式

第四节 不成熟—成熟理论

第五节 领导生命周期理论

第六篇 组织行为

第十五章 组织理论与组织结构

第一节 组织及组织理论

第二节 组织设计

第三节 组织结构

第四节 组织结构的模式

第十六章 组织变革与组织培育

第一节 组织变革

第二节 组织生命周期

第三节 组织培育

第十七章 组织文化与伦理

第一节 组织文化

第二节 组织文化的表现形式

第三节 组织伦理

第四节 企业的跨文化研究管理

第十八章 学习型组织

## <<组织行为学>>

第一节 学习型组织理论的提出

第二节 学习型组织的特点

第三节 五项修炼：学习型组织的前提

结束语

参考文献

后记

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

组织行为学是行为科学在管理领域的应用，是综合运用各种与人的行为有关的知识，研究一定组织中的人的心理和行为规律的科学。

组织行为学不是研究人的一般心理行为规律的，而是研究各种工作组织中人的工作行为规则的。

这些工作组织涉及的面很宽，比如工商企业、政府机关、学校医院甚至部队。

工作行为主要包括涉及影响组织成员的积极性和组织绩效的行为管理、差异管理、激励管理、团队管理和权力管理等。

(1) 组织行为学是一门综合学科，它综合了心理学、社会学、文化人类学、生理学、生物学，还有经济学、政治学等学科有关人的行为的知识 and 理论，来研究一定组织中的人的行为规律。

(2) 组织行为学涉及三个重要的方面，即观察、个体、群体。

对他人行为的了解，主要通过观察获得。

观察者运用自己的五官以及皮肤直接观察人的行为，或者采用录像机和摄像机等先进手段协助观察，通过对外在行为的分析去推测人的内在心理状态。

个体是组织的基石，个体行为是组织行为的核心。

研究组织行为学的规律性，首先要研究个体是如何影响组织的，同时要研究组织通过什么来影响个体的态度、价值观、积极性及满意度，个体差异又如何影响其行为和工作绩效。

群体是介于个体与组织之间的一级组织，它是个体直接工作的地方，个体对组织和社会的贡献是通过群体实现的。

群体规范、群体凝聚力、群体沟通等对个体行为及组织行为都有直接影响。

(3) 研究与学习组织行为学的目的是在掌握一定组织中的人的心理和行为规律的基础上，正确认识人的行为，理解人的行为，预测人的行为，引导人的行为，控制或改变人的行为，以便调动人的积极性和创造性，提高组织工作绩效。

通过科学的测试手段，对组织成员的心理素质及各方面的能力进行诊断，做到了解自己，完善自己，了解他人，理解他人，激励他人，同时也激励自己。

组织行为学表明了三大关系：人的行为、人和组织的关系以及组织本身。

.....

<<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>