

<<高级组织行为学10讲>>

图书基本信息

书名：<<高级组织行为学10讲>>

13位ISBN编号：9787561795194

10位ISBN编号：756179519X

出版时间：2012-9

出版时间：华东师范大学出版社

作者：王怀明，王益明 著

页数：262

字数：293000

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>

<<高级组织行为学10讲>>

内容概要

《高级组织行为学10讲》对20世纪90年代以来，特别是20世纪后近十年的组织行为学研究领域的一些热点研究课题进行了回顾与梳理，反映了这些研究领域研究的发展现状，并对这些研究领域存在的问题及今后的研究展望进行了讨论。

本书共包含10讲，第1讲对组织行为学研究的基本程序与主要研究方法进行了分析，第2—10讲分九个专题反映了组织行为学一些研究领域的最新研究进展，包括胜任特征、心理契约、工作满意度、组织承诺、组织公民行为、组织支持感受、组织公正、心理授权以及心理资本。这些领域由于其在组织管理中的重要性而得到学界的高度关注，这一趋势的出现是与组织管理中高度重视人的能力与价值的人本管理思想密不可分的。

王怀明和王益明专著的《高级组织行为学10讲》适合管理类各专业高年级本科生、研究生、MBA学员EBA学员、EDP学员以及各类组织的中、高层管理者阅读、使用。

<<高级组织行为学10讲>>

作者简介

王怀明，

毕业于中国科学院心理研究所，获应用心理学博士学位，现为山东大学管理学院副教授、硕士研究生导师，工商管理系副主任。

主要研究领域为组织行为与人力资源管理、消费者行为与广告心理学。

在《心理学报》、《心理科学》、《心理科学进展》、《社会心理研究》、《人类工效学》、《商业研究》等杂志发表学术论文十几篇，出版著作7部，主编十一五规划国家级教材《广告心理学》。

为中国人寿保险公司陕西省分公司、中国人寿保险公司山东省分公司、太平人寿保险公司、中国农业银行山东分行、中国建设银行山东分行、中国银行山东分行、中国重汽集团、山东航空管理局、西藏自治区卫生厅、青岛海信集团营销公司、中国人民解放军总后勤部、中国人民武装警察部队山东边防支队等百余家企事业单位、部队、机关做过培训及管理咨询。

主要社会兼职有中国广告协会学术委员会委员、中国管理科学学会咨询委员会理事、中国企业文化研究会理事、山东省心理学会理事、济南市心理学会副理事长。

王益明，

山东大学管理学院教授，人力资源管理研究所所长。

兼任山东省心理学会副理事长，山东省行为学会副会长暨学术委员会主任。

现主要从事。

“组织行为学”、“人员素质测评”与“人力资源管理”课程的教学与研究工作，主要研究方向为人格及人格测评。

在国内外主要学术期刊上发表50余篇论文。

<<高级组织行为学10讲>>

书籍目录

第1讲 组织行为学的研究程序和研究方法

- 1.1 组织行为学的研究对象和理论基础
 - 1.1.1 组织行为学的研究对象
 - 1.1.2 组织行为学的理论基础
- 1.2 组织行为学的研究类型和研究程序
 - 1.2.1 组织行为学的研究类型
 - 1.2.2 组织行为学的研究程序
- 1.3 文献回顾与选题
 - 1.3.1 选题的标准
 - 1.3.2 文献回顾在选题中的作用
 - 1.3.3 文献回顾的任务
- 1.4 组织行为学的研究方法
 - 1.4.1 组织行为学研究中的变量
 - 1.4.2 组织行为学研究中常用的方法
- 1.5 研究报告的撰写
 - 1.5.1 研究报告的类型
 - 1.5.2 学术性研究报告的一般结构
 - 1.5.3 撰写研究报告时应注意的问题

参考文献

第2讲 胜任特征研究

- 2.1 胜任特征研究的兴起
- 2.2 胜任特征的内涵和类型
 - 2.2.1 胜任特征的内涵
 - 2.2.2 胜任特征的类型
- 2.3 胜任特征的研究流派
- 2.4 胜任特征模型的构建
 - 2.4.1 胜任特征模型的含义
 - 2.4.2 构建胜任特征模型的方法和程序
- 2.5 国内外胜任特征的研究成果
 - 2.5.1 国外胜任特征研究成果
 - 2.5.2 国内近年来胜任特征的研究
- 2.6 现有研究的评述与未来研究的展望
 - 2.6.1 当前研究中存在的问题
 - 2.6.2 胜任特征研究的发展趋势

参考文献

第3讲 组织中的心理契约

- 3.1 心理契约的概念和特点
 - 3.1.1 心理契约概念的演变
 - 3.1.2 心理契约的理论基础
 - 3.1.3 心理契约的特点
- 3.2 心理契约的内容和结构研究
 - 3.2.1 心理契约的内容
 - 3.2.2 心理契约的结构
- 3.3 心理契约的形成与发展
 - 3.3.1 心理契约的形成

<<高级组织行为学10讲>>

- 3.3.2 心理契约的发展
- 3.4 心理契约的破裂与违背
 - 3.4.1 心理契约违背的原因和过程
 - 3.4.2 心理契约违背形成过程模型
 - 3.4.3 心理契约的违背和履行对组织成员态度和行为的影响
- 3.5 对当前研究的评价及未来研究的展望
 - 3.5.1 心理契约研究领域的一些概念需要进一步澄清
 - 3.5.2 心理契约内容和结构存在不稳定性
 - 3.5.3 应注重双视角、多层面、立体交叉的动态研究
 - 3.5.4 应加强中国文化背景下新生代员工的心理契约研究一
 - 3.5.5 心理契约研究的理论基础和研究方法有待于进一步完善
 - 3.5.6 应加强心理契约维护与心理契约正向强化作用的应用研究

参考文献

第4讲 员工工作满意度研究进展

- 4.1 工作满意度的概念
 - 4.1.1 工作满意度研究的历史
 - 4.1.2 工作满意度的涵义
 - 4.1.3 工作满意度产生的心理基础
- 4.2 工作满意度影响因素的研究
 - 4.2.1 国外研究进展
 - 4.2.2 国内研究进展
- 4.3 工作满意度的维度及测量
 - 4.3.1 工作满意度的维度和类型
 - 4.3.2 工作满意度的测量
- 4.4 工作满意度与员工工作行为关系研究
 - 4.4.1 工作满意度与工作退缩行为
 - 4.4.2 工作满意度与工作绩效关系的研究
 - 4.4.3 工作满意度与组织公民行为的关系研究
 - 4.4.4 工作满意度与顾客满意度
- 4.5 当前研究存在的问题及今后研究的展望

参考文献

第5讲 员工组织承诺研究

- 5.1 组织承诺的概念及结构
 - 5.1.1 组织承诺的概念
 - 5.1.2 组织承诺的结构
- 5.2 组织承诺的测量
- 5.3 组织承诺的影响因素与形成过程模型
 - 5.3.1 组织承诺的影响因素
 - 5.3.2 组织承诺的形成机制
- 5.4 组织承诺对员工行为的影响
 - 5.4.1 组织承诺对工作绩效的影响
 - 5.4.2 组织承诺对离职倾向的影响
 - 5.4.3 组织承诺对缺勤行为的影响
- 5.5 组织承诺研究中存在的问题及展望

参考文献

第6讲 组织公民行为研究

- 6.1 组织公民行为的概念与理论基础

<<高级组织行为学10讲>>

- 6.1.1 组织公民行为的概念界定
- 6.1.2 组织公民行为的理论基础
- 6.2 组织公民行为的结构和测量
 - 6.2.1 组织公民行为的结构
 - 6.2.2 组织公民行为的测量
- 6.3 影响组织公民行为的因素
 - 6.3.1 个体因素
 - 6.3.2 任务特征
 - 6.3.3 组织因素
 - 6.3.4 领导行为
- 6.4 组织公民行为与工作绩效关系研究
- 6.5 问题与展望

参考文献

第7讲 组织支持感受研究

- 7.1 组织支持感受的理论基础
- 7.2 组织支持感受的概念与测量
 - 7.2.1 组织支持感受的概念和结构
 - 7.2.2 相近概念的比较
 - 7.2.3 组织支持感受的测量
- 7.3 组织支持感受的相关变量研究
 - 7.3.1 组织支持感受的前因变量研究
 - 7.3.2 组织支持感受的结果变量研究
- 7.4 组织支持感受产生的内在心理机制
- 7.5 对当前组织支持感受研究的评述

参考文献

第8讲 组织公正及其对员工行为的影响

- 8.1 组织公正的概念与研究概况
 - 8.1.1 组织公正的含义
 - 8.1.2 组织公正研究回顾
 - 8.1.3 组织公正研究的其他进展
- 8.2 组织公正的结构与测量
 - 8.2.1 组织公正的结构
 - 8.2.2 组织公正的测量
- 8.3 组织公正的前因与结果变量
 - 8.3.1 组织公正的前因变量
 - 8.3.2 组织公正的结果变量
 - 8.3.3 组织公正对员工行为影响的作用机制
- 8.4 组织不公正感与员工报复行为关系研究
 - 8.4.1 组织不公正感的形成过程模型
 - 8.4.2 员工报复行为的概念
 - 8.4.3 员工报复行为的影响因素
- 8.5 现有研究的评价
 - 8.5.1 组织公正研究领域存在的问题
 - 8.5.2 现有员工报复行为研究存在的不足

.....

第九讲 心理资本研究现状与展望

章节摘录

版权页：插图：3.1.3 心理契约的特点 相比起传统的经济契约，心理契约有着自己的特点。

1.主观性 心理契约是员工对于自己与组织之间相互责任的认知，或者说是一种主观感受，而不是相互责任本身。

由于员工对于他与组织之间的相互关系有自己独特的见解和体验，个体的心理契约可能与雇佣条约的内容不一致，也可能与其他人或第三方（如组织代理人）的理解不一致。

2.隐蔽性 心理契约的内容非常丰富，可能包括工作条件、工作时间、报酬待遇、领导方式、个人发展、培训机会等方方面面，但其中大部分并没有明确规定，有的甚至从未经过口头表达，具有明显的内隐性质，有时只可意会，不可言传，需要双方发挥观察力和想象力对对方进行揣摩。

一旦忽略了对方的期望，就有可能造成违约现象。

3.动态性 正式的雇佣契约一般是稳定的，很少改变，即使发生改变也必须经过双方协商才能生效，但心理契约却处于一种不断变更与修订状态中。

任何有关组织工作方式的调整与变更，无论是物理性的还是社会性的，都对心理契约产生影响。

员工主观上觉察到的任何公平或不公平，也会影响其对心理契约内容的修订。

4.非正式性 心理契约不同于正式契约的另一个方面就是，正式契约往往以正式的书面的形式存在，其拟定、贯彻和执行受到组织制度甚至是法律的监督，一旦出现违约现象，将受到制度的惩罚，甚至法律追究；而心理契约不具备书面形式，它的作用的发挥依赖于双方的自愿自觉，没有明确的约束力。

5.内容来源的多样性 员工如何构建他们的心理契约取决于多方面的信息。

这些信息可能来自高层管理者，特别是其直接上司或者人力资源管理代表的书面或口头的承诺，也可能来源于组织制度和组织惯例。

如直接上司离任时，很多员工会感到已经建立起来的对心理契约的共识也随之消失。

员工会把这种离任看作重新构建或调整他们与公司的心理契约的机会。

同事之间也会提供。

你应该为你的雇主贡献什么，雇主应该为你付出什么”这一类的信息。

组织的人力资源管理政策，如培训和绩效评估，同样也是关于心理契约内容的重要信号。

组织惯例也可能成为员工心理契约的来源。

正所谓前面有车，后面有辙，组织中的惯例往往成为组织的非正式规范，构成组织责任的重要内容。

当这些来自多种渠道的信息出现差异或矛盾时，可能会使员工感到心理契约被违背。

<<高级组织行为学10讲>>

编辑推荐

《高级组织行为学10讲》适合管理类各专业高年级本科生、研究生、MBA学员EBA学员、EDP学员以及各类组织的中、高层管理者阅读、使用。

<<高级组织行为学10讲>>

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>