

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787111260004

10位ISBN编号：7111260007

出版时间：2009-1

出版时间：王晶晶 机械工业出版社 (2009-01出版)

作者：王晶晶 编

页数：291

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

组织行为学是研究组织系统内的个体、群体、组织及其关系的行为规律，以提高管理者描述、解释、预测和控制人的行为的能力，提高组织运作效率的科学。

与工商管理学科中以职能管理为研究范围的课程（如生产管理、财务管理、营销管理等）不同的是，组织行为学是在众多学科的基础上建立起来的多学科相互交叉和渗透的、应用性和综合性较强的课程。

经过百年的发展，其理论和应用价值，随着学科自身的日益完善越来越受到管理者和研究者的承认和重视。

今天，组织的内外部情境发生了巨大的变化，全球化、网络化、信息化、灵活性、扁平化这些21世纪“新组织”的特点，表现在组织行为的各个层面，带来了组织行为管理的重大变革。

管理劳动力多元化、应对员工流动性增强和忠诚度减弱、改善道德行为、跨文化沟通和冲突、平衡工作-家庭冲突、激发组织变革和管理工作压力等都成为组织行为学在新的情境下所面临的新课题，这就为组织行为学的发展提供了机会，也带来了挑战。

在长期的教学中，我们深刻感受到组织行为学课程教学给师生带来的挑战：如何将具有浓厚西方色彩的课程体系本土化；如何在教学过程中强化学生对抽象理论的理解和掌握；如何使教学活动引人入胜，激发学员的学习热情；如何做到理论联系实际等等。

因此，本教材试图以简明流畅的编撰体例，深入浅出的写作风格，生动鲜活的案例故事，让学习者能对组织行为学的理论、方法有所掌握，启发学习者能够更好地描述、解释、预测和控制组织中人的行为。

自2001年第1版教材出版以来，《组织行为学》教材深受广大教师、学生和读者的关爱和认可，本版教材是作者在第1版教材基础上，吸纳兄弟院校教师对完善组织行为学内容体系的合理化方案，根据组织内外部情境的变化和组织行为理论的发展，修正、完善、补充而成的。

本版教材的特点表现在以下几个方面。

1. 完善编写体例，内容结构设计合理 本教材每章保留了原教材的“学习目标”、“复习思考题”、“自我测试练习”、“案例分析题”等内容。

同时，在每章的开始增加了“引例”，每章中间增加了情景案例，以激发读者的学习兴趣；每章后增加了“本章小结”，可以帮助学生全面梳理相关的重要知识点，理清章节结构，掌握教学重点；每章结尾安排了“推荐阅读文献”，并在全文最后详细列出“参考文献”和“网络资源”，旨在为读者搜集资料提供方便，也在一定程度上引导相关领域的研究方向。

2. 增加新的知识点，符合时代变化要求 组织行为学的研究成果包含了近百年的观点和思想，今天的组织行为学是对前期思想的不断扩充和修正。

本教材从导论、个体行为、群体行为和组织系统4个方面探讨组织管理心理和行为规律，力求做到既能系统阐述组织行为学经典原理，又能重点讲述当前最新研究成果。

如我们在教材中增加了“劳动力多元化”、“情绪能力”、“组织承诺”、“组织公民行为”、“团队管理”、“在线领导”、“电子技术对组织行为的影响”、“工作生活质量”和“工作压力”等内容。

将这些内容及时地补充到组织行为学教材中，既有较好的理论指导意义，又有较强的应用操作价值。

3. 精选案例，强化案例教学 为了更好地体现理论联系实际，我们强调任课教师应把案例教学作为整个教学活动中的重要环节。

本书在每一章的开始安排“引例”作为教学引导；在讲述理论的同时，辅之以“情景案例”，提升学员对理论的理解；在每章后面配有“案例分析题”，强化学员应用理论分析问题和解决问题的能力。同时本书更新了大部分案例，案例选择兼顾知识巩固与思维拓展的双重需要，努力体现出案例选择的原创性、典型性和时代性。

本版教材编写是在王晶晶教授主持下完成的。

本书的体例和内容是由王晶晶教授最初设计，经过全体参与编写人员多次讨论后确定的。

本书共分4篇14章，写作分工如下：王晶晶负责编写前言、第1章、第10章、第13章，郑文生副教授负

<<组织行为学>>

责编写第8章、第9章、第14章，胡登峰副教授负责编写第2章、第7章、第12章，乔明哲负责编写第6章、第11章，杜晶晶负责编写第3章、第4章、第5章。

杜晶晶、乔明哲参与了统稿，最后，由王晶晶教授审订全部书稿。

《组织行为学》是安徽财经大学的精品课程，2007年本教材有幸被遴选为安徽省十一五规划教材，这既是对我们课程组多年来默默耕耘所取得成就的一种肯定，更是对我们积极提高课程教学质量的一种鞭策。

从2001年第1版教材出版以来，我们就得到了社会上许多人的帮助，广大教师、众多学者、研究人员和许多读者都非常慷慨地提出了极富有见地的意见和合理化建议，他们的意见对完成此书大有裨益；在本教材编写和出版过程中，更得到了单位领导和同仁们的关心和厚爱；同时在编撰过程中，我们参考了诸多媒体的公开性资料，借鉴、吸收了国内外许多学者的研究成果，虽然我们试图列出全部对完成本教材有突出贡献的文献，但难免有遗漏之处；在此，谨向他们致以诚挚的谢意！

本书的出版得到了机械工业出版社的大力支持，向他们表示衷心的感谢！

本书适用于MBA、硕士研究生、本科生及各级各类管理人员。

本书中的任何错误和不当之处，由编者负责。

非常欢迎您使用时提出宝贵意见。

<<组织行为学>>

内容概要

《组织行为学》是管理学科的重点课程，这门科学主要研究组织系统内个体、群体、组织及其之间的关系的行为规律，并帮助管理者提高预测、引导和控制人们行为的能力，进而提高组织运行的效率。

全书共分14章，分别从导论、个体行为、群体行为和组织系统4个方面探讨组织管理中的心理和行为的规律，系统地阐述了组织行为学的经典原理，并且重点介绍了组织行为学的最新研究成果。

在每一章的开始，均编有引例、学习目标，以帮助读者了解该章有关内容，把握该章的学习重点，在每一章的结尾，均编有本章小结、复习思考题、案例分析以及推荐阅读资料等内容，以帮助读者梳理相关的重要知识点，理清章节结构，引导相关领域的研究方向。

<<组织行为学>>

书籍目录

出版前言前言教学建议第一篇 导论第1章 组织行为学概述/2引例 张彬和高海/21.1 组织行为学概
说/31.1.1 组织行为学的定义/31.1.2 组织行为学的内容体系/41.1.3 组织行为学的基本观点/61.2 组织行
为学的发展脉络和理论基础/71.2.1 组织行为学的发展脉络/71.2.2 组织行为学的理论基础/91.2.3 组织行
为学和邻近学科的关系/101.3 组织行为学的研究方法/131.3.1 实验室实验法/141.3.2 自然实验法/151.3.3
现场调查法/151.3.4 现场观察法/161.3.5 案例研究法/17本章小结/17复习思考题/18案例分析题 快乐公司
：梦幻还是现实/18推荐阅读资料/19第2章 组织的外部情境/20引例 联想的CEO沃德和联想的全球
化/202.1 全球化的经济及管理/212.1.1 全球化管理中的问题/212.1.2 国际商务和跨国企业/222.1.3 区域
性合作/222.2 科学技术发展与组织行为/232.2.1 科学技术发展/232.2.2 对组织行为产生的影响/242.3 劳
动力多元化/262.3.1 劳动力多元化概念/262.3.2 劳动力多元化成因/272.3.3 劳动力多元化对组织行为的
影响/292.4 管理伦理和企业社会责任/312.4.1 管理伦理/312.4.2 管理伦理与组织文化/322.4.3 企业社会
责任/32本章小结/34复习思考题/34案例分析题 人为等级排列引起的争论/35推荐阅读资料/36第二篇 个
体行为第3章 个性和情绪/38引例 个性企业家王石/383.1 个体差异和行为/403.1.1 个性的概念/403.1.2
个性的决定因素/403.1.3 五大个性维度/423.1.4 迈尔斯·布里格斯个性类型指标/433.1.5 其他个性特征
工具/443.2 个性差异和管理/463.2.1 根据个性特质合理安排工作/463.2.2 根据个性的相辅和互补性来进
行人员配置/473.2.3 设计和维持一种使个性不断成长的氛围/473.3 情绪/483.3.1 情绪的概念/483.3.2 情
绪的类型/493.4 工作中的情绪管理/493.4.1 情绪的作用/493.4.2 情绪劳动/503.4.3 情绪智力/50本章小
结/52复习思考题/52自我测试练习 “情商”测试/53案例分析题 张林的职业生涯/54推荐阅读资料/56
第4章 知觉和归因/57引例 倪润峰：是长虹英雄，还是历史罪人/574.1 知觉/584.1.1 知觉的概念/584.1.2
知觉的过程/594.2 社会知觉/624.2.1 社会知觉概述/624.2.2 社会知觉偏差/644.2.3 社会知觉偏差与管理
行为/664.3 归因/674.3.1 归因的概念/674.3.2 归因理论/684.3.3 归因偏差/694.4 印象管理/704.4.1 印象管
理的含义/704.4.2 影响印象管理的因素/714.4.3 印象管理策略/72本章小结/72复习思考题/73案例分析题
庞统面试/73推荐阅读资料/74第5章 工作态度/75引例 A公司的困境/755.1 态度和行为/765.1.1 态度的含
义/765.1.2 态度的结构/775.1.3 态度的形成和转变/775.2 工作满意度/815.2.1 工作满意度的概念/815.2.2
工作满意度的决定因素/825.2.3 工作满意度和行为/835.3 组织承诺/855.3.1 组织承诺的概念/855.3.2 组
织承诺的结构/855.3.3 组织承诺与工作行为/865.4 心理契约和组织公民行为/875.4.1 心理契约/875.4.2
组织公民行为/90本章小结/92复习思考题/92案例分析题 阳贡公司员工为何对工作不满意/93推荐阅读
资料/94第6章 工作环境中的激励/95引例 诺基亚的“以人为本”管理/956.1 激励的基本原理/966.1.1 人
的行为模式/966.1.2 激励的本质/976.2 激励理论/976.2.1 内容型激励理论/986.2.2 过程型激励理
论/1026.2.3 综合型激励理论/1056.3 管理工作中的激励实务/1076.3.1 合理的薪酬制度/1076.3.2 目标管
理/1106.3.3 员工参与/112本章小结/114复习思考题/114讨论题/114自我测试练习 需求层次测试/114案例
分析题 美国西南航空公司的工作体验激励/115推荐阅读资料/116第三篇 群体行为第7章 群体行为的基础
/118引例 无奈的李总/1187.1 群体与群体功能/1197.1.1 什么是群体/1197.1.2 群体的类型/1207.1.3 群
体的功能/1227.2 影响群体行为的因素/1257.2.1 群体规模/1257.2.2 成员构成/1267.2.3 规范与从
众/1267.2.4 群体目标和任务/1287.2.5 领导/1297.2.6 群体的外部环境条件/1297.3 群体凝聚力/1307.3.1 高
凝聚力群体的特点/1307.3.2 影响群体凝聚力的因素/1307.3.3 凝聚力对群体绩效的影响/1317.4 群体决
策/1327.4.1 群体决策的优点/1327.4.2 群体决策的缺点/1337.4.3 群体参与决策程度/1337.4.4 群体决策技
术/134本章小结/136复习思考题/137案例分析题 古董董事长的烦恼/137推荐阅读资料/139第8章 团队/140
引例 复星科技集团的创业团队/1408.1 团队基础知识/1418.1.1 团队的内涵/1418.1.2 团队与群体的区
别/1428.1.3 团队的类型/1428.1.4 团队的作用/1438.2 团队角色/1438.2.1 团队角色类型/1448.2.2 团队的一
般角色分析/1448.2.3 团队角色理论启示/1468.3 创业团队/1468.3.1 创业的界定/1478.3.2 创业团队的内
涵/1478.3.3 创业团队的组建/1478.3.4 创业团队的合作与冲突/1488.4 高绩效团队/1498.4.1 高绩效团队的
内涵/1498.4.2 高绩效团队的塑造/1508.4.3 高绩效团队的情商修炼/1518.5 电子商务时代的企业虚拟团
队/1538.5.1 电子商务的发展对当代企业组织形式的影响/1538.5.2 建设虚拟团队的必要性/154本章小
结/156复习思考题/156案例分析题 阿里巴巴（中国）网络技术有限公司的高绩效团队/157推荐阅读资
料/158第9章 沟通/159引例 跨部门合作的困惑/1599.1 沟通的基本原理/1609.1.1 沟通的功能/1619.1.2 沟

<<组织行为学>>

通的过程/1619.1.3 沟通的类别/1639.2 人际沟通和组织沟通/1649.2.1 人际沟通/1649.2.2 组织沟通/1669.3 有效沟通的障碍及其克服/1709.3.1 有效沟通的障碍/1709.3.2 如何克服沟通障碍/1729.4 有关沟通的当前问题/1749.4.1 跨文化沟通/1749.4.2 异性沟通障碍/176本章小结/178复习思考题/178案例分析题 叶莺：跨越组织障碍的“七巧板”/179推荐阅读资料/180第10章 冲突/181引例 江淮汽车的反思能力/18110.1 冲突的观念/18210.1.1 冲突的定义/18210.1.2 冲突的积极作用和消极作用/18310.1.3 建设性冲突和破坏性冲突/18310.2 冲突的过程/18510.2.1 潜在冲突期/18510.2.2 认知冲突期/18610.2.3 行为意向期/18710.2.4 冲突行为期/18810.2.5 冲突结果期/18810.3 冲突管理/18910.3.1 冲突管理的过程/18910.3.2 诊断冲突的方法/19010.3.3 解决冲突的策略/19110.3.4 激发冲突的方法/194本章小结/194复习思考题/195自我测试练习 冲突处理的方式/195案例分析题 谭氏官府菜的知遇恩仇/196推荐阅读资料/197第11章 领导/198引例 斯蒂夫·乔布斯与苹果公司/19811.1 领导的基本概念/19911.1.1 什么是领导/19911.1.2 管理者与领导者/20011.2 领导与权力/20111.2.1 领导者权力的来源/20111.2.2 领导者权力的运用-权术/20211.3 领导理论研究/20311.3.1 领导特质理论/20311.3.2 领导行为理论/20411.3.3 领导权变理论/20611.3.4 领导理论研究的前沿/20911.4 领导工作的有效性/21311.4.1 领导的有效性/21311.4.2 提高领导工作的有效性/214本章小结/217复习思考题/217自我测试练习 你的权力观是怎样的？/217案例分析题 张经理的领导困境/218推荐阅读资料/219第四篇 组织行为第12章 组织设计/222引例 联想的业务发展与组织结构调整/22212.1 组织设计及组织结构/22312.2 组织设计的权变因素/22412.2.1 环境与组织设计/22412.2.2 战略与组织设计/22512.2.3 技术与组织设计/22612.3 组织设计的基本工作/22712.3.1 垂直化分工/22712.3.2 控制/22912.3.3 水平化分工/23112.3.4 协调/23412.4 赢得竞争优势的新型组织结构/23512.4.1 团队型组织/23612.4.2 横向型组织/23712.4.3 动态网络型组织/23812.4.4 无边界组织/239本章小结/240复习思考题/240案例分析题 信源公司组织结构/240推荐阅读资料/241第13章 工作设计和工作压力管理/242引例 惠普的家庭式友好组织/24213.1 工作设计/24313.1.1 传统工作设计/24313.1.2 工作扩大化和工作丰富化/24413.1.3 工作时间设计/24513.1.4 电子技术和工作设计/24713.2 工作生活质量/24913.2.1 工作生活质量的理论和实践/24913.2.2 工作生活质量的特征/25013.2.3 工作生活质量方案/25013.3 工作压力概述/25113.3.1 压力和工作压力/25113.3.2 工作压力源/25213.3.3 工作压力的影响/25313.4 工作压力管理/25513.4.1 个人压力管理/25513.4.2 组织压力管理/25713.5 工作-家庭冲突及其平衡/26013.5.1 工作-家庭冲突的概念/26013.5.2 工作-家庭冲突的类型/26013.5.3 工作-家庭冲突的影响/26113.5.4 平衡工作-家庭冲突/262本章小结/262复习思考题/263自我测试练习 个人生活压力测试/263案例分析题 华为员工自杀事件/264推荐阅读资料/265第14章 组织文化与组织变革/266引例 李东生自省管理三大失误/26614.1 组织文化的内涵/26814.1.1 文化和组织文化/26814.1.2 组织的价值观体系（深层次的组织文化）/26914.1.3 组织文化的识别和解释（表面层次的组织文化）/26914.2 组织文化和组织绩效/27114.2.1 组织文化的力量/27114.2.2 组织文化的功能/27114.2.3 组织文化的障碍/27314.3 组织文化的塑造、维持和变革/27414.3.1 组织文化的塑造/27414.3.2 组织文化的维持和强化/27514.3.3 组织文化的重塑/27714.4 有计划的组织变革/27714.4.1 有计划的组织变革的目的和等级/27814.4.2 组织变革的推动者/27914.5 组织变革的阻力及其克服/27914.5.1 阻力的来源/28014.5.2 克服阻力的措施/28114.6 组织变革的程序和方向/28214.6.1 组织变革的程序/28214.6.2 组织变革的方向/283本章小结/284复习思考题/285案例分析题 海尔是平的/285推荐阅读资料/286自我测试练习评分标准和参考答案/287参考文献/289

<<组织行为学>>

章节摘录

第一篇 导论第2章 组织的外部情境2.1 全球化的经济及管理2.1.1 全球化管理中的问题在全球化环境中，像联想的这样企业，要在全球化过程中寻求优势地位，就必须把自己放在全球化的背景下重新审视自己资源，包括客户资源、人力资源和其他资源等。

对企业的管理者来说，全球化就意味着企业不仅仅得到更多的机会，也面临前所未有的全球性挑战。为了保持竞争力，管理者将会面对哪些挑战？

美国企业的CEO们列出了4个极为重点的问题： 经营全球化，竞争全球化， 管理多元化的员工； 技术变革及与技术变革对应的管理变革， 企业伦理和社会责任。

全球化对企业来说是机会，也是挑战，在引例中我们已经看到，联想为了发展自己PC业务和国际化市场，在管理上积极要求变革来应对全球化挑战。

目前企业产品和要素市场，已经打破了地理边界，市场边界也随之消失，而传统的国家边界也在这场全球化浪潮中逐渐淡化。

企业不论大小，也不论性质如何，都或多或少地参与到全球化大生产中。

与全球化竞争和经营相对应的，就是今天的员工已经不是来自单一国家或地区，而是在全球化市场中来自于不同民族、不同宗教信仰和不同背景的多元化员工。

这在以前是难以想象的，管理者必须将不同背景的员工团结在一起，形成一个有明确目标的工作团队。

。

<<组织行为学>>

编辑推荐

《组织行为学》可作为高等院校管理学院工商管理、人力资源管理、管理科学专业本科生教学用书，也可作为组织行为学的自学参考用书。

<<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>