第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787512100176

10位ISBN编号：7512100175

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学出版社

作者：孙泽厚　主编

页数：364

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

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

前言

组织行为学是管理理论的重要组成部分，是各项专业管理的理论基础。
它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学，具有很强的实践性和应用性。
自20世纪80年代初传人中国后，组织行为学越来越受到人们重视。
特别是从20世纪90年代末期以来，组织行为学现已成为各大院校管理专业和MBA的主干课程。

组织行为学采用系统分析的方法，综合运用管理学、心理学、政治学、社会学等学科的理论、方法和手段；以了解个体、群体和组织结构对组织中人的行为的决定因素，提高管理者对组织成员行为的预测、控制和引导能力。
通过组织行为学课程的学习，可以使我们掌握组织行为学的基本知识、基本原理，学会用组织行为学理论分析和解决企业实际问题，充分发挥组织成员的主动性、积极性和创造性，推行人本管理，协调个体、群体和组织之间的相互关系，使个人目标与组织目标有机地统一起来，从而实现组织目标和个人自我的完善。

本书具有一系列特点，既能引发学生的学习兴趣，也方便教师的教学。
首先，每章前安排了学习目的和重、难点，可以使学习者从开始学习阶段即可进入知识点聚焦状态。
其次，正式内容之前安排了引导案例，既能激发学习者的学习兴趣，又能为学习和讨论提供大致范围和基本框架。
再次，本书正文部分既梳理了国内外研究成果，又立足于创新，跟踪了学科前沿动态，探讨了新经济形势下的管理实践。
最后，在每章后安排了题型丰富的课后练习，可以帮助学习者对知识进行复习整理，同时也兼顾了学习者能力的提升。

本书编写团队吸收了武汉理工大学骨干力量。
本书由孙泽厚担任主编，吴振东担任副主编。
具体分工为：第1章由孙泽厚、崔蜜、何清编写；第2章由孙泽厚、颜西萍、魏然编写；第3、4、5、11章由朱新艳编写；第6、10章由吴振东编写；第7、8章由刘加顺编写；第9章由桂萍、黄姗编写；第12章由胡浩编写；第13、14、15章由罗帆编写。
本书配有教学课件和相关资源，有需要的读者可以从网站载或与　　联系。
衷心感谢曾被引用过资料的作者，衷心感谢为本书的出版辛勤劳动的各位同仁，衷心感谢北京交通大学出版社黎丹老师在书稿多次修改中的耐心指导。

限于作者的水平，书中一定还有不少缺点甚至错误，恳请各位同行和读者批评指正。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

内容概要

本书详细介绍了组织行为学的基本原理，同时辅以实战案例，系统、全面、深入地介绍了组织行为学的思想、理念和方法。
全书共分四个部分：第一部分，组织行为学的发展历程及研究方法；第二部分，个体心理与行为，介绍知觉、价值观、个性、挫折等方面的心理特征和行为表现；第三部分，群体心理与行为，介绍群体心理与行为的基础、激励理论与运用、团队建设、沟通、领导与决策；第四部分，组织行为与管理，介绍组织心理与行为的基础、组织文化、组织变革与发展。
　本书适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用，同时亦适合所有对组织行为学理论与方法有兴趣的人士阅读。

第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章　组织行为学导论 1.1　管理者的任务 1.2　管理思想和理论的演进 1.3　组织行为学概述 1.4　组织行为学的研究方法 本章小结 练习题第2章　个性心理与行为的基础 2.1　传记特点 2.2　能力 2.3　人格 本章小结 练习题第3章　知觉与学习　3.1　知觉概述　3.2　社会知觉　3.3　学习　3.4　学习型组织　本章小结　练习题　小组练习第4章　价值观与态度　4.1　价值观　4.2　态度　4.3　工作满意度　本章小结　练习题 小组练习第5章　激励理论与实践 5.1　激励的意义与过程 5.2　关于人性的认识 5.3　激励理论纵览 5.4　激励理论在实践中的运用 本章小结 练习题 小组练习第6章　挫折心理与行为 6.1　挫折概述 6.2　挫折的心理与行为反应 6.3　挫折防卫机制 6.4　挫折管理 本章小结 练习题第7章　群体心理与行为的基础 7.1　群体概述 7.2　群体结构 7.3　群体产生与发展的基本阶段 7.4　影响群体心理与行为的条件 本章小结 练习题第8章　团队建设 8.1 团队概述 8.2　团队管理 8.3　建立高效团队 本章小结 练习题第9章　沟通 9.1　沟通概述 9.2　人际沟通与组织沟通 9.3　跨文化沟通 9.4　危机管理中的沟通 本章小结　练习题第10章　领导　第11章　权力、政治与冲突　第12章　决策　第13章　组织行为的基础　第14章　组织文化与员工行为第15章　企业组织变革与发展附录A　专业术语参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

作为群体的一员，我们会发现，与群体保持一致，即成为群体中积极的一份子，比成为干扰力量对我们更有利，即使这种干扰对于改善群体决策效果是必需的。

所有的群体都容易受群体思维之害吗？

事实证明并不是这样。

研究者们的注意力放在3个中介变量上：群体凝聚力、群体领导者的行为、与外部人员的隔离，但研究结果不一致。

就这一点来说，所能作出的最有效的结论是：凝聚力强的群体内部讨论较多，能够带来更多信息，但这种群体是否鼓励群体成员提出反对意见，尚难确定；如果群体领导公正无私，鼓励群体成员提出自己的意见，群体成员会提出更多的解决问题的方法，并进行更多的讨论；群体领导在讨论初期，应该避免表现出对某种方案的偏爱，因为这样做会限制群体成员对这个问题提出批评性意见，使群体很可能把这种方案作为最终的选择方案；群体与外界的隔离会使内部可选择和可评价的不同的方案减少。

（5）群体转移　　群体转移也称群体决策的风险转移现象，是由美国学者在本国背景下最先发现的。

所谓群体转移，就是指在群体进行决策时，在集体讨论、选择方案、作出决定的过程中，群体成员倾向于夸大自己的最初立场或观点的决策心理现象。

群体转移致使群体决策在多数情况下向冒险转移，在少数情况下向保守转移。

事实上，群体转移可看作是群体思维的一种特殊形式。

群体的决策结果反映了在群体讨论过程中形成的、占主导地位的决策规范。

群体决策结果是变得更加保守还是更加激进，取决于在群体讨论之前占主导地位的讨论规范。

对于为什么会出现冒险转移现象，人们有多种解释。

比如，有些学者认为，在群体讨论中，群体成员相互之间变得更加熟悉了，随着他们之间的融洽相处，他们会变得更加勇敢和大胆。

另一种看法是，美国的社会崇尚冒险，我们敬慕那些敢于冒险的人，群体讨论激励成员向别人表明自己至少与同伴一样愿意冒险。

不过，最有道理的一种说法是，群体决策分散了责任。

群体决策使得任何一个人用不着单独对最后的选择负责任，因为没有一个成员能够承担全部责任，即使决策失败。

第一图书网, tushu007.com

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