

# 《组织行为学》

## 图书基本信息

书名：《组织行为学》

13位ISBN编号：9787302138235

10位ISBN编号：7302138230

出版时间：2006-11

出版社：清华大学

作者：陈国海

页数：389

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

# 《组织行为学》

## 内容概要

《组织行为学》详细论述并分析了组织中的各种现象，其内容包括：组织行为学概述、人际知觉与个人决策、个性与心理测验、价值观与态度、激励理论及其应用、群体心理与行为、管理沟通、权力与政治、领导理论、组织文化、组织变革与发展、健康与安全共12章。组织行为学是现代管理科学的一门核心课程。该书研究并回答了工作组织中的个体、群体行为模式是怎样的，他们之间如何互动，个性如何影响工作绩效，如何激励员工，如何应对组织的环境变化等。

## 书籍目录

### 第一章 组织行为学概述

#### 第一节 组织行为学的发展

#### 第二节 组织行为学的基本概念

##### 管理游戏1-1：我的期望

##### 管理游戏1-2：奖励的妙处

### 第二章 人际知觉与个人决策

#### 第一节 知觉与人际知觉

#### 第二节 洞察力

#### 第三节 个人决策

##### 心理测试2-1：决策类型量表

##### 管理游戏2-1：加油站竞争

### 第三章 个性与心理测验

#### 第一节 个性的基本概念

#### 第二节 个性与职业的匹配

#### 第三节 心理测验

##### 心理测试3-1：你是A型人格吗

##### 心理测试3-2：职业兴趣问卷

##### 心理测试3-3：60道题“大五”人格问卷

##### 案例分析3-1：谁当经理更合适

### 第四章 价值观与态度

#### 第一节 价值观

#### 第二节 态度及其改变

#### 第三节 工作满意度

##### 心理测试4-1：价值观问卷

##### 心理测试4-2：工作满意程度的调查

##### 心理测试4-3：价值观

##### 管理游戏4-1：价值观大拍卖

##### 管理游戏4-2：设定价值序列

### 第五章 激励理论及其应用

#### 第一节 内容型激励理论

#### 第二节 过程型激励理论

#### 第三节 激励理论的应用

##### 案例分析5-1：股票期权制的作用

##### 案例分析5-2：如何激励未持股的员工

##### 心理测试5-1：需要调查问卷

##### 管理游戏5-1：糖豆

##### 录像教学5-1：企业经营者年薪制

### 第六章 群体心理与行为

#### 第一节 群体基本概念

#### 第二节 群体动力

#### 第三节 团队建设

##### 心理测试6-1：贝尔宾团队角色问卷调查表

##### 管理游戏6-1：解手链

##### 管理游戏6-2：创造性活动

##### 管理游戏6-3：同心协力

##### 录像教学6-1：三个和尚的故事

##### 录像教学6-2：贝尔宾团队角色

## 第七章 管理沟通

### 第一节 组织沟通原理

### 第二节 群体决策

### 第三节 改善管理沟通

案例分析7-1：广州某跨国石油公司裁员

心理测试7-1：倾听商数测验

心理测试7-2：冲突管理风格问卷

心理测试7-3：TA沟通分析

管理游戏7-1：阅读能力测试

管理游戏7-2：共享好主意

录像教学7-1：人际交流：内部小道消息

录像教学7-2：相互作用分析

## 第八章 权力与政治

### 第一节 权力

### 第二节 政治

### 第三节 性骚扰

案例分析8-1：加拿大戴亚米公司

案例分析8-2：商业心理问题——不愉快的商业旅行

心理测试8-1：你在你的群体中有多少权力

心理测试8-2：公司权力阶梯游戏

## 第九章 领导理论

### 第一节 领导概述

### 第二节 领导特质理论

### 第三节 领导行为理论

### 第四节 领导的权变理论

### 第五节 领导理论的新进展和应用

案例分析9-1：杰出的领导艺术家：杰克·韦尔奇

心理测试9-1：“最不愿与之共事的同事”（LPC）分级表

心理测试9-2：管理风格调查表

心理测试9-3：领导维度工具

管理游戏9-1：设身处地

管理游戏9-2：打造领袖

录像教学9-1：杰克·韦尔奇：领导的典范

## 第十章 组织文化

### 第一节 组织文化概述

### 第二节 组织文化的作用

### 第三节 塑造完善的组织文化

案例分析10-1：公司合并——管理权威也难办

心理测试10-1：公司文化偏好量表

心理测试10-2：组织文化调查表

管理游戏10-1：巨人脚步

## 第十一章 组织变革与发展

### 第一节 组织变革

### 第二节 组织发展

案例分析11-1：美国AT&T公司组织管理经营战略

案例分析11-2：韦尔奇——让通用电气在变革中成长

案例分析11-3：天津“狗不理”磨刀霍霍向“牛羊”

心理测试11-1：变革容忍度量表

心理测试11-2：组织变革阻力问卷

管理游戏11-1：变化

录像教学11-1：企业变革与文化

## 第十二章 健康与安全

第一节 员工的心理健康及维护

第二节 心理咨询和员工帮助计划

第三节 员工安全心理

案例分析12-1：台积电员工帮助计划

心理测试12-1：应对幽默量表

心理测试12-2：时间压力量表

管理游戏12-1：人类工程

管理游戏12-2：把紧张吹跑

# 《组织行为学》

## 精彩短评

- 1、有趣。
- 2、这本书很好，值得一看！很满意！
- 3、书中涉及内容广泛，游戏、测试、理论等，倒是适合各种人，有点万金油的感觉。谁都能看，找什么都有一点，总有用得上的，只是都不深刻。泛泛的。
- 4、书不错 就是有点尘土
- 5、可能是因为元旦的原因，平时两天就能到货，这次用了差不多五天时间
- 6、组织行为学（第二版）刚收到，大致翻阅了一下，感觉不错！接下来详细地学学。
- 7、因为老师课讲得好，所以顺带觉得书也不错
- 8、本书是做为在职研究生的学习教材,收书很及时,书的质量也很好,教和学都很适合.
- 9、把脉一书购于当当网，这本书的使用价值不错，是一本针对企业管理的案例分析以及事实加以说明，案例都非常实际，很适合管理人员看。
- 10、收货时间太慢 ~ ~ ~

## 章节试读

### 1、《组织行为学》的笔记-摘要备忘

知觉 (perception)是个体为了对自己所在环境赋予意义而解释感觉印象的过程。

捐赠效应 (endowment effect)：对于获得的自己财产之外的东西，人们倾向于给予更高的评价。例如：许多商家都提供产品的“试用期”，比如顾客可以先免费使用该产品90天，试用期满后如果顾客愿意可以选择退回该产品。然而，到那时该产品已经是家中财产的一部分了，捐赠效应使得人们不愿意归还而更愿意购买该产品。

人的职业阶层越高，满足感越强。

成功的领导者具有较高的权力需要以及较低的归属需要。当人们得到了不理想的结果时，如果认为过程是公平的，也能接受这个结果。

人们一般认为，敞开手掌象征坦率，真挚和诚恳。掌心向上表示城市，谦逊和屈从，不带威胁性。掌心向下是压制，指示的表示，带有强制性，容易使人们产生抵触情绪。

拥有接触他人的自由的人可能有更高的地位和权力。

“父母自我状态”“儿童自我状态”“成人自我状态”

我的TA沟通分析得分64528  
成人型，偏天真孩童型。

权力是指个人或群体(A)影响或控制其他个人或群体(B)行为的能力，不管这些人(B)是否愿意合作都会依照(A)所希望的去做。

“现代管理理论之父”马克思韦伯根据合法权力的主要来源将其分为三种主要类型：一是传统型权威，它由习俗和已接受的行为所授予的，即所谓“君权神授”，二是魅力型权威，是指由领袖人物所具有的与其追随者建立特殊关系的能力而导致的权力，一定程度上来自精英人士的个人魅力，即举臂一挥，八方相应的力量。三是法理型权威。

参照权基本上通过认同产生，如果你认同，欣赏某人到了想仿效他的行为与态度时，此人对你有了参照权。但它和专家权都因为缺乏有形的奖励，会侵犯领导者的权威，权威基础过于单一，不能绝对保证效果充分性。  
所以需要法定权力。

权力关系产生于相互依赖【决定于重要性，稀少性，不可替代性】

政治是夺取权力，掌握权力的必要方法的总和。

印象管理 (Impression Management)又称“印象整饰”，指有意识地控制别人对自己印象的形成过程，简称IM。高度自我监督者最关心印象管理。

印象管理技术：

(1)自我描述 (2)从众 (3)辩解 (4)道歉 (5)宣扬 (6)吹捧 (7)??

# 《组织行为学》

自我描述要尽量表现一些积极的，好的方面，这样能够增加自己的价值和吸引力，而且要保持适当的谦虚。

西方学者杜柏林提出获取权力的策略：

同由权势的人建立联盟，发展权力接触，努力成为拥有权力人物的朋友。

成熟的表现：积极，独立，多样的行为，对工作兴趣浓厚，目光长远，自我意识强，高的显要的地位。

一般而言，领导能力越低，越应采取民主型领导方式（合作型和授权型），领导能力越高，越应采取集权型领导方式（影响型和指导型）

企业精神：强化灌输，触目可见

挫折的来源：恶者不能避，好者不能取，很者不能除，爱者不能得。

挫折的心理防御机制：合理化（文饰），压抑（消极），投射（即所谓小人之心度君子之腹，一个对领导有成见的人，可能会说领导对自己有成见，有意“整”他），幽默（积极），反向（也是对个体的冲动和欲望进行压抑的一种心理表现，比如，内心过于自卑者常常过分地炫耀，抬高自己。升华。

有所保留，严格避免正面冲突，该做的事程序上做好，错误都是不可抗力。

解雇发生后，如果可以，告诉留下来的员工未来的计划，包括转型，技术改进或其他改进效率的计划，同时，让员工吐露他们对裁员的想法和感受，使他们感受到是组织的一部分。

一般企业都在3-4西格玛

# 《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:[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)