

T026C22W-1_《八週帶你讀行政學(概要)》_修訂表

【七版_2022/09/19】

頁數	修訂處	原文	修正	備註												
146	發展組織的策略 表格內錯字	團體間的討論 雖然有時團隊之間的競爭，能使組織的效能增進，但彼此競爭的結果，易於演變成衝突現象、互相鬥爭，往往不利於問題的解決。因此，為瞭解決團隊之間的衝突，通常是採公開討論的方式，使競爭團隊彼此相互溝通，開誠布公的討論問題，進行時，可由組織的顧問從旁引導。	團體間的討論 雖然有時團隊之間的競爭，能使組織的效能增進，但彼此競爭的結果，易於演變成衝突現象、互相鬥爭，往往不利於問題的解決。因此，為了解決團隊之間的衝突，通常是採公開討論的方式，使競爭團隊彼此相互溝通，開誠布公的討論問題，進行時，可由組織的顧問從旁引導。													
320	轉換型領導 人員方面 三方面分類	<table border="1"> <tr> <td>發展取向</td> <td>配合的領導情境條件</td> </tr> <tr> <td>親和取向</td> <td>組織處於高度不安的環境，隨著危機意識的升高，人員習慣將這種壓力寄託於英明領袖的出現。</td> </tr> <tr> <td>輔導取向</td> <td>組織處於不穩定但仍能控制的環境，所以領導者致力於開發部屬的潛力，透過精神、感情的交易機制來凝聚力量，從而展開組織的計畫性變革。</td> </tr> </table>	發展取向	配合的領導情境條件	親和取向	組織處於高度不安的環境，隨著危機意識的升高，人員習慣將這種壓力寄託於英明領袖的出現。	輔導取向	組織處於不穩定但仍能控制的環境，所以領導者致力於開發部屬的潛力，透過精神、感情的交易機制來凝聚力量，從而展開組織的計畫性變革。	<table border="1"> <tr> <td>發展取向</td> <td>領導者能夠針對部屬的個別條件與潛能進行瞭解，依照不同的屬性指派任務，促進其個別能力之發展。</td> </tr> <tr> <td>親和取向</td> <td>領導者與部屬之間保持密切的接觸關係，不僅能即時提供回饋，當面告知部屬的工作表現，而且能讓部屬充分明瞭組織的運作狀況。</td> </tr> <tr> <td>輔導取向</td> <td>領導者不僅關心原來部屬的情況，而且更加注意新進人員的適應狀況，從旁輔導，使其安心。</td> </tr> </table>	發展取向	領導者能夠針對部屬的個別條件與潛能進行瞭解，依照不同的屬性指派任務，促進其個別能力之發展。	親和取向	領導者與部屬之間保持密切的接觸關係，不僅能即時提供回饋，當面告知部屬的工作表現，而且能讓部屬充分明瞭組織的運作狀況。	輔導取向	領導者不僅關心原來部屬的情況，而且更加注意新進人員的適應狀況，從旁輔導，使其安心。	
發展取向	配合的領導情境條件															
親和取向	組織處於高度不安的環境，隨著危機意識的升高，人員習慣將這種壓力寄託於英明領袖的出現。															
輔導取向	組織處於不穩定但仍能控制的環境，所以領導者致力於開發部屬的潛力，透過精神、感情的交易機制來凝聚力量，從而展開組織的計畫性變革。															
發展取向	領導者能夠針對部屬的個別條件與潛能進行瞭解，依照不同的屬性指派任務，促進其個別能力之發展。															
親和取向	領導者與部屬之間保持密切的接觸關係，不僅能即時提供回饋，當面告知部屬的工作表現，而且能讓部屬充分明瞭組織的運作狀況。															
輔導取向	領導者不僅關心原來部屬的情況，而且更加注意新進人員的適應狀況，從旁輔導，使其安心。															
332	行政運作與 管理技術 標題	推展公眾關係之共同原則	激勵理論在管理上之運用													

(更新日期：2023-09-25)

三民補習班

更新紀錄

2022/09/19

新增第 332 頁修訂。

2023/03/27

新增第 320 頁修訂。

2023/09/05

新增第 146 頁修訂。



3people

三民補習班