

<<组织行为学精要>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学精要>>

13位ISBN编号：9787111353386

10位ISBN编号：7111353382

出版时间：2011-8

出版时间：机械工业出版社

作者：斯蒂芬 P.罗宾斯(Stephen P.Robbins)^蒂莫西 A.贾奇

页数：264

译者：郑晓明

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>

<<组织行为学精要>>

内容概要

本书从个体、群体和组织系统三个层面探讨组织中人的工作行为，阐述人的内在心理和外在行为之间的关系，揭示组织绩效与人的行为、态度之间关系的奥秘。

《组织行为学精要(原书第11版)》均衡地涵盖了组织行为学的关键性原理，并阐述了其在实践中的具体应用，其内容充实且饶有趣味，是组织行为学领域的一部经典教材。

新版在内容上做了大幅度的更新，扩充了该领域很多新的研究课题和企业实践，如跨文化背景下的员工凝聚力等。

《组织行为学精要(原书第11版)》被翻译为西班牙语、葡萄牙语、日语、汉语、荷兰语、波兰语、土耳其语和印度尼西亚语等，是全球最受欢迎的组织行为学教材。

本书适用于经济管理类专业的本科生、MBA / EMBA学员及教师使用，也可以作为研究人员及企业经营管理者们的参考书。

<<组织行为学精要>>

作者简介

斯蒂芬

P.罗宾斯，是美国圣迭戈州立大学管理学系的荣誉退休教授，也是全球管理学与组织行为学领域最畅销的教科书作者。

他撰写的教科书被美国1000多所学院/大学所采用，还被翻译成19种语言，并且在加拿大、澳大利亚、南非、印度等国家都出版过其改编版本。

罗宾斯博士的研究方向集中于组织冲突、组织职权和组织政治、行为决策以及人际交往能力有效性的发展等。

他的论文发表于诸如《管理评论》、《国际管理》、《商务视野》、《加利福尼亚管理评论》、《商业与经济瞭望》、《加拿大员工与工业关系》等期刊。

蒂莫西·贾奇，是美国圣母大学门多萨商学院获得富兰克林D.舒茨荣誉的在职教授。

他曾执教佛罗里达大学、艾奥瓦大学、康奈尔大学、捷克共和国的查尔斯大学、斯洛伐克的柯美斯大学以及美国伊利诺伊大学厄贝纳-香槟分校。

贾奇博士主要的研究兴趣是：人格、心境与情绪、工作态度，领导力与影响行为，职业生涯（人与组织的匹配度、职业生涯的成功）等。

他先后在《美国管理学会学报》、《应用心理学》等学术杂志上发表过120多篇论文。

他曾被授予早期职业生涯贡献杰出奖等荣誉奖项。

郑晓明，博士，现任清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授，中国工商管理案例中心副主任，清华大学中国企业研究中心研究员，清华大学经济管理学院行为与沟通实验室副主任，专注于人力资源管理、组织行为学与领导力开发等领域的教学、研究及管理咨询工作。

1997年3月至7月在香港中文大学心理系进行博士生项目研究。

1998年6月毕业于中国科学院心理研究所工业与组织心理学专业，获心理学博士学位。

2007年1月至2008年、月，分别在麻省理工学院斯隆管理学院、斯坦福大学商学院做访问学者。

主要研究领域是战略人力资源管理、胜任力模型、人才评价与人才管理、组织学习与组织文化、员工幸福感、领导学。

主持并参与了五项国家自然科学基金项目及国际合作项目，并为中外近百家企业做过管理咨询及培训工作，共出版论著、译著十余本，在国内外重要学术期刊上发表论文四十余篇。

主要讲授课程有组织行为学、人力资源管理、领导力开发、积极心理学。

曾获清华大学经济管理学院优秀教学一等奖、EMBA项目优秀教师奖、EDP培训工作杰出贡献奖、北京市哲学社会科学优秀科研成果奖等。

<<组织行为学精要>>

书籍目录

译者序

前言

作者简介

第一部分 导论

第1章 组织行为学入门

1.1 走进组织行为学

1.2 与人类直觉互补的系统性研究

1.3 与组织行为学相关的学科

1.4 组织行为学中的绝对原则

1.5 组织行为学的挑战和机会

1.6 本书结构

对管理者的启示

第二部分 组织中的个体

第2章 态度和工作满意度

2.1 态度

2.2 工作满意度

对全球化的启示

对管理者的启示

第3章 情绪与心境

3.1 什么是情绪与心境

3.2 情绪劳动

3.3 情商

3.4 情绪和心境在组织行为学中的应用

对全球化的启示

对管理者的启示

第4章 人格与价值观

4.1 人格

4.2 价值观

4.3 个体人格和价值观与工作的关系

对全球化的启示

对管理者的启示

第5章 知觉与个体决策

5.1 什么是知觉

5.2 对人的知觉：判断他人

5.3 知觉与个体决策的关系

5.4 组织中的决策

5.5 决策中的组织约束

5.6 决策中的道德准则与创造性

对全球化的启示

对管理者的启示

第6章 激励理论

6.1 激励的定义

6.2 激励的早期理论

6.3 当代激励理论

对全球化的启示

<<组织行为学精要>>

对管理者的启示

第7章 激励：从概念到应用

7.1 通过改变工作环境的本质激励员工

7.2 员工参与

7.3 利用奖酬激励员工

对全球化的启示

对管理者的启示

第三部分 组织中的群体

第8章 群体行为的基本原理

8.1 群体的定义和分类

8.2 群体发展的几个阶段

8.3 群体属性：角色、规范、地位、规模和凝聚力

8.4 群体决策

对全球化的启示

对管理者的启示

第9章 工作团队

9.1 团队为何受到人们的欢迎

9.2 群体和团队之间的区别

9.3 团队的种类

9.4 塑造高效团队

9.5 如何使个体具有团队精神

9.6 注意！

团队并不一定总能解决问题

对全球化的启示

对管理者的启示

第10章 沟通

10.1 沟通过程

10.2 沟通的方向性

10.3 人际沟通

10.4 组织沟通

10.5 高效沟通的障碍

对全球化的启示

对管理者的启示

第11章 领导力

11.1 什么是领导

11.2 特质理论

11.3 行为理论

11.4 权变理论

11.5 领导—成员交换理论

11.6 魅力型领导与变革型领导

11.7 真诚领导：道德与信任是领导力的基础

11.8 领导力概念面临的挑战

对全球化的启示

对管理者的启示

第12章 权力与政治

12.1 权力的定义

12.2 领导和权力的对比

<<组织行为学精要>>

12.3 权力的基础

12.4 权术

12.5 政治：权力的运作过程

12.6 政治行为的原因和结果

12.7 政治行为中的道德问题

对全球化的启示

对管理者的启示

第13章 冲突与谈判

13.1 冲突的定义

13.2 冲突观念的变迁

13.3 冲突的演变过程

13.4 谈判

.....
第四部分 组织系统

后记

致谢

参考文献

<<组织行为学精要>>

章节摘录

版权页：插图：以任务和角色要求为代表的一些产生压力的因素是受控于管理层的，因此可以修正或者改变。

我们要考虑的策略包括提高人员甄选和工作安排的能力、培训、设立现实的目标、工作再设计、提高员工参与度、提高组织沟通效果、为员工提供公休日以及公司福利计划等。

有一些工作特别令人感到压力，我们已经谈到过，每个人面临压力的反应都不同。

我们知道，缺乏经验或者外控型的人特别容易紧张。

在员工甄选和安排工作的决策过程中，应当对这个问题给予特殊考虑。

显然，管理层不能将招聘范围只局限为有经验、内控型的人。

但是，这类人的确更适合高压岗位，并且能够更有效地完成工作。

与此相似的是，培训也能增加个体的自我效能，从而减轻工作紧张感。

我们在第6章中曾经谈过目标设置。

如果个体有明确和挑战性的目标，并且能够在朝着目标努力的过程中得到阶段性反馈，那么他们的绩效会更高。

目标不仅可以减轻紧张感，也可以作为对人们的激励。

认真承诺、完成目标的员工，以及清楚工作目标和使命的员工感到的紧张感会较低，这是因为他们更有可能将压力因素视为挑战而非障碍。

此外，目标反馈可以降低人们对实际工作绩效的不确定性，从而使员工不再感到过分的挫折、角色模糊和紧张感。

<<组织行为学精要>>

编辑推荐

《组织行为学精要(原书第11版)》为华章教材经典译丛之一。

<<组织行为学精要>>

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>