

<<组织行为学经典文献>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学经典文献>>

13位ISBN编号：9787564203870

10位ISBN编号：7564203870

出版时间：2009-8

出版时间：上海:上海财经大学出版社,2009

作者：(美) J. 史蒂文·奥特, 桑德拉·J. 帕克斯, 理查德·B. 辛普森编

页数：582

译者：王蔷, 朱为群, 孔晏等译

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>

<<组织行为学经典文献>>

前言

《组织行为学经典文献》是为满足以下目的而设计的：（1）试图成为组织行为学领域最重要文献的最卓越文集；（2）作为组织行为学和管理实践方面本科生和研究生优秀教材的补充；（3）配合与补充杰伊·沙弗里茨和史蒂文·奥特的《组织理论经典》（2001年第5版）。

《组织理论经典》中只有一章关注组织行为，沙弗里茨和奥特在他们的导论中为此做了解释：“组织行为是一个十分广泛的研究领域，有着无数文献……在单独的一章中，除了提供一种该理论和研究的‘味道’以外，不可能做得更多。

”正如《组织行为学经典文献》这一题目所表示的那样，本书汇集了已发表的经典文献。

尽管包括了若干重要的近期著作，但是本书并不企图包括所有反映本领域近期趋势和发展的文献。

本书不关注近期趋势；相反，本论文集提出了组织行为学中最具持久力的主题和著作，并按概念清晰合理、实务有用的方式加以组织，以帮助读者追踪最重要主题的历史发展轨迹。

本书没有包括过时的著作，因为它们只是有趣的遗迹，古怪但过时的想法。

尽管在过去几十年里，组织行为学经历了显著发展并日趋成熟，但是许多基本问题仍未改变。

事实上，有时让我们感到，这是一个对重要事物的了解越多而实际所知越少的领域。

物理学定理和地心引力规律并不会随着知识模式和技术的进展而改变，同样人类基本的心理、文化和社会特征也不会变化。

正如建造宇宙飞船需要从牛顿定律学起，在组织中工作的人必须从玛丽·帕克·弗洛特和切斯特·巴纳德这些20世纪30年代的作家学起。

未来总是建立在过去的基础上。

这就是本书的合理性所在——为那些寻求理解和 / 或推进组织行为的人提供一个合适场所，使他们能发现组织行为学过去的精华。

曾经占据支配地位的有关组织的思想和见解也许离开了学术舞台的中心，但它们不会因此而消亡。

它们的思考影响了后继的作者，即使他们可能不接受其基本假设和原则。

尽管有些文章可能陈旧古老，但它们不会过时。

<<组织行为学经典文献>>

内容概要

没有包括过时的著作，因为它们只是有趣的遗迹，古怪但过时的想法。尽管在过去几十年里，组织行为学经历了显著发展并日趋成熟，但是许多基本问题仍未改变。事实上，有时让我们感到，这是一个对重要事物的了解越多而实际所知越少的领域。物理学定理和地心引力规律并不会随着知识模式和技术的进展而改变，同样人类基本的心理、文化和社会特征也不会变化。正如建造宇宙飞船需要从牛顿定律学起，在组织中工作的人必须从玛丽·帕克·弗洛特和切斯特·巴纳德这些20世纪30年代的作家学起。未来总是建立在过去的基础上。这就是《组织行为学经典文献(第3版)》的合理性所在——为那些寻求理解和 / 或推进组织行为的人提供一个合适场所，使他们能发现组织行为学过去的精华。曾经占据支配地位的有关组织的思想和见解也许离开了学术舞台的中心，但它们不会因此而消亡。它们的思考影响了后继的作者，即使他们可能不接受其基本假设和原则。尽管有些文章可能陈旧古老，但它们不会过时。

<<组织行为学经典文献>>

作者简介

作者：(美国)J.史蒂文·奥特(J.Steven Ott) (美国)桑德拉·J.帕克斯(Sandra J.Parkes) (美国)理查德·B.辛普森(Richard B.Simpson) 译者：王蕾 朱为群 孔晏 等

<<组织行为学经典文献>>

书籍目录

前言之前言前言序言导论组织行为学研究年表第一篇 领导1 命令的下达2 执行人员的职能3 领导者生命周期理论4 权变模型：一种领导效能理论5 领导力的挑战——对变革型领导者的呼唤6 作为企业文化管理者的学习型领导7 何以造就领导人8 受到合理怀疑的领导能力9 效力与效能：领导能力与才智的整合模型第二篇 激励10 霍桑实验11 人类激励理论12 企业中人性的一面13 认知失调的激励作用14 工作与激励15 再论：如何激励员工？——不通过改善工作环境、加薪或任务重组16 工作激励：“自我意识动机”的引入17 刺激和个性的协调因素——自定目标和自我效能感第三篇 团队和群体中的个人18 群体间行为的基础和动力学19 群体动力学的起源20 关于群体动力学的群体间观点21 组织中的文化多样性：群体间冲突22 为什么团队能带来高绩效的组织23 建立完美的自我管理团队所需的关键性成功要素24 虚拟团队：工作的新途径第四篇 工作环境对个体的影响25 群体压力对判断扭曲和修正的效应26 长壁采煤法的某些社会和心理后果：在有关社会结构及工作系统的技术内涵的工作群体中对心理情境和防卫的检验27 官僚制结构和个性28 群体思考：不顾一切达成共识29 对工作效果的社会影响30 组织理论和管理中的结构观点31 组织中的心理契约第五篇 权力和影响32 权力：社会心理学中一个被忽略的变量33 社会权力的基础34 复杂组织中低级别参与者的权力来源35 谁获得权力以及如何保持它：权力的战略权变模型36 用权力进行管理第六篇 组织的变革37 克服变革的阻力38 群体决策和社会变革39 干预理论及方法40 社会干预的道德规范：目标、方式和结果41 第五项修炼：学习型组织的艺术与实践42 变革：新的形而上学43 丛林法则和新企业法则44 探索学习与领导能力之间的关系术语对照表译者后记

<<组织行为学经典文献>>

章节摘录

插图：尽管工业社会心理学家开始研究的时间较晚，但他们领悟到，不能仅仅把行为当作一种组织现象或者仅仅从组织优势观来理解或控制组织行为，这要领先于工业心理学家好几年。

组织不能被操纵或被用来改变作为自变量的行为，虽然组织支付雇员工资以帮助组织实现目标。

相反，组织必须被看成是行为发生的环境。

它既是自变量，又是因变量。

组织影响人类的行为，如同行为塑造了组织。

这种相互作用使得工作、人际交流、工作团队中的相互影响和对于参与个人工作、角色、领导角色决策有关的影响变得概念化。

1957~1960年间，组织行为观完全登上了舞台。

在1957年4月9日，道格拉斯·麦吉戈在麻省理工学院对工业管理学派发表了第十五次年会演讲。

他演讲的题目是“人类事业观”。

麦吉戈三年后把他的演说扩充成为组织行为和组织理论中最具影响力的书籍之一，在这本1960年出版的《人类事业观》中，麦吉戈系统地阐述了关于雇佣者的管理假设成为自我表现实现的预言。

他把这两种相对比的假设命名为X理论和Y理论，但是它们仅仅是理论。

麦吉戈还系统地阐述了组织行为观的基本假设。

组织行为观是所有组织理论中最乐观的一种观点。

建立在道格拉斯·麦吉戈X理论和Y理论之上的组织行为学假设提出：人和组织在合适的环境中可以共同成长和繁荣。

人类的终极价值是人类关系运动的首要价值（一种有价值的自身终结），而不仅仅是为了得到更高级别组织终结的手段或过程。

个人和组织不一定是对手。

管理者能够学会释放以前被压抑的能量和创造性。

组织行为学者所信奉的信念、价值和教条是壮丽的、向上的和令人振奋的。

它们给人类特别是那些在组织中奋斗终生的人带来了希望。

当期望建立在一系列非常乐观和人性化的假设与标准之上时，组织行为学的策略就变得相当规范。

对于众多20世纪60、70、80年代的组织行为实践者来说，这种观点的假设和方法变成了一种目的。

本书传达了积极的教条和标准，并系统阐述了符合逻辑的、线性的原因。

组织行为观把这种原因变成一种事实上的运动。

在我们看来，这就是组织行为学的实质。

后记

本书的翻译历经波折。

七年前，当我答应上海财经大学出版社组织翻译《组织行为学经典文献》一书时，并没有觉得是一件多么艰难的事情。

因为当时我对兴起不久的我国公共管理学的研究颇有兴趣，选择翻译这本书既可以从经典文献中了解管理学理论的来龙去脉，更能直接接触一流管理学大师的思想。

我组织了上海财经大学2002级、2003级的十几位硕士研究生参与该书的翻译，同时邀请了王蔷和孔晏两位教师分工合作、共同参与翻译和校译。

译著初稿在2003年底就已基本完成。

但是，正当着手校译时，出版社副总编辑黄磊先生告诉我；他已得到该书第三版，希望我们根据最新版本翻译。

新版的翻译工作进展还比较顺利，初稿翻译到2004年基本完成。

然而，由于原著没有提供人名和专业术语的汇总表，如何统一不同译者对相同人名和专业术语的翻译，成了一个非常头痛的问题。

我和王蔷老师商量后，决定由她根据翻译的初稿打印稿挑选出人名和专业术语，确定标准译名。

然后，我请李昱蓓和刘晔蕾两位同学根据已挑选出的人名和专业术语及其标准译名，用EXCEL制成了最初的人名和专业术语译名对照表。

事实上，这两张对照表在校译中不断地被更新和调整。

按照分工，我们三位教师开始了长时间的校译工作。

由于不少译者的专业水平还不高，错译、误译甚至漏译等问题有时使校译者不得不进行重译，因此校译工作进展缓慢。

终于到了2006年7月，全部初稿校译完毕。

<<组织行为学经典文献>>

编辑推荐

《组织行为学经典文献(第3版)》：常青藤·汉译学术经典。

<<组织行为学经典文献>>

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>