

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787300091532

10位ISBN编号：7300091539

出版时间：2008-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：斯蒂芬·P·罗宾斯,蒂莫西A·贾奇

页数：608

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>>

内容概要

本书是美国最畅销的组织行为学教科书，自出版以来，持续畅销20年，受到世界各地管理学界师生和企业界管理者的好评。

第12版的最大特色是，在保留了过去版本中罗宾斯博士以轻松的笔调。讲故事的叙述手法娓娓道来深刻理论与博大学说的基础上，重点加入了近年来学术研究上的重大突破，使原本相对“柔性”的组织行为学知识，增加了科学的“刚性”。这些学术研究结果，再度打破了我们以往的常规思维和直觉思维。

从内容到形式，第12版都进行了变革。内容更加实际，几乎每个概念和理论都有现实中的故事来诠释和注解，并根据发展的趋势，对不同内容的侧重点进行了调整。如增加了情绪与心境一章，增加了对于影响工作满意度要素的讨论，增加了个人与组织匹配的新内容。

本书适合管理院校的广大教师教学之用，也适合高年级本科生，研究生。MBA / EMBA及相关专业从业人员学习使用，还可作为企业管理人员在职学习和培训用书。

<<组织行为学>>

作者简介

斯蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P. Robbins) 在亚利桑那大学获得博士学位, 曾任教于内布拉斯加大学。

Concordia大学 (蒙特利尔), 巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学和圣迭戈州立大学。
研究兴趣集中在冲突、权力、组织中的政治、行为决策以及有效人际技能的开发等领域。

罗宾

<<组织行为学>>

书籍目录

第 篇 导论	第1章 什么是组织行为学	管理者做什么	了解组织行为学	用系统研究完善直觉
	对组织行为学有贡献的学科	组织行为学中	没有绝对的真理	组织行为学面临的挑战与机遇
	变得有吸引力：开发组织行为学模型	本章小结及	对管理者的意义	第 篇 个体
	第2章 个体行为的基础	能力	传记特点	学习
	本章小结及	对管理者的意义	第3章 态度和工作满意度	态度
	第4章 人格与价值观	人格	价值观	人格、价值观与
	本章小结及	对管理者的意义	第5章 知觉和个体决策	什么是知觉及其为什么重要
	第6章 基本的动机概念	界定动机	早期的动机理论	当代动机理论
	目标管理：目标设置理论的实践	当代动机理论的整合	启示：动机理论受到文化制约	本章小结及
	对管理者的意义	第7章 动机：从概念到应用	通过改变工作环境的本质进行	激励
	员工卷入方案	奖励员工	本章小结及	对管理者的意义
	第8章 情绪和心境	情绪和心境	情绪劳动	情感事件理论
	情绪和心境在组织行为中的应用	本章小结及	对管理者的意义	第 篇 群体
	第9章 群体行为的基础	群体的定义和分类	群体发展的阶段	群体结构：角色、规范、地位、规模、内聚力
	本章小结及	对管理者的意义	第10章 理解工作团队	为什么团队如此普及
	团队与群体的差异	团队的结构	建设高效工作团队	使个体转变成团队队员
	团队与质量管理	警惕：团队并非总是问题的答案	本章小结及	对管理者的意义
	第11章 沟通	沟通的功能	沟通的过程	沟通的方向
	沟通渠道的选择	有效沟通的障碍	有关沟通的当前问题	本章小结及
	对管理者的意义	第12章 领导的基本观点	什么是领导	特质理论
	行为理论	权变理论	第13章 当代领导问题	心理定格：使用语言来塑造意义
	和激励他人	鼓舞人心的领导理论	诚信领导：道德和信任是领导的基础	当代的领导角色
	对领导概念的挑战	发现和创造有效的领导者	本章小结及	对管理者的意义
	第14章 权力与政治	权力的定义	领导与权力的对比	权力的基础
	：权力的关键	权术	群体中的权力：结盟	性骚扰：工作场所的不平等权力
	政治活动：行动中的权力	本章小结及	对管理者的意义	第15章 冲突与谈判
	冲突观念的变迁	冲突的过程	谈判	本章小结及
	对管理者的意义	第16章 组织结构的基础	什么是组织结构	一般组织设计
	组织系统	为什么组织结构存在差异	组织设计与员工行为	本章小结及
	对管理者的意义	第17章 组织文化	制度化：文化的前奏	什么是组织文化
	组织文化的创建与维系	员工怎样学习组织文化	创建合乎道德的组织文化	组织文化做什么
	建设回应顾客的组织文化	灵修与组织文化	本章小结及	对管理者的意义
	第18章 人力资源政策与实践	人员选拔实践	培训与开发方案	绩效评估
	管理实践：几个问题	管理组织中的多元化	本章小结及	对管理者的意义
	第19章 组织变革与压力管理	变革的动力	推行有计划的变革	变革的阻力
	推行组织变革的做法	当代管理者面对的变革问题	工作压力及其管理	本章小结及
	对管理者的意义	附录 组织行为学的研究方法	词汇表	

<<组织行为学>>

章节摘录

第1章 什么是组织行为学在网络化组织中工作计算机化、因特网、组织内外部的联网已为很多员工创造了一个与以往不同的工作场所——网络化的组织。

在这种组织中，人们即使相距千里，仍然能够进行沟通，共同工作。

借助这种组织，人们得以成为独立的承包商。

他们运用电脑进行远程办公，根据工作的变化安排不同的工作人员。

软件开发员、图表专家、系统分析师、专业作家、制图专家、图书编辑和医疗记录员（这里提到的只是这类工作的几个例子）都可以在家里或其他非传统办公地点办公。

网络化组织中管理者的工作是不同的，尤其在管人的时候。

例如，通过联机的方式激励和领导人们、做群体决策等都需要不同的技术，这与真实地和别人面对面处理问题有所区别。

随着越来越多的员工通过网络完成工作，管理者要开发新的管理技能，组织行为学可以为开发和完善新技能提供有价值的理论。

帮助员工平衡工作与生活的冲突20世纪六七十年代的经典员工形象是：周一至周五出现在工作场所，在工作中做满8~9个小时，工作地点和工作时间清晰明确。

然而，如今的劳动力已经远非如此。

员工们越来越抱怨，工作与非工作之间的界限变得越来越模糊，这导致了与个人生活的冲突和压力。

与此同时，今天的工作场所也为员工创造和安排工作角色提供了机会。

很多因素影响到员工的工作生活与个人生活之间界限的模糊性。

首先，全球化组织的产生意味着它们的世界永远不会处于睡眠状态。

例如，在任何一天的任何时间里，成千上万的通用电气员工在世界的各个角落工作。

为了与相距8~10个时区的同事或客户保持联系，意味着全球化企业中的很多员工每天24小时“在线”。

其次，电信技术使得很多员工可以在家里、在车上，或在大溪地（Tahiti）的海滨办公。

这使得很多从事技术与专业工作的员工可以在任何地点、任何时间里完成他们的工作。

再次，组织正在让它们的员工工作更长的时间。

例如，最近10年，美国人每周平均工作的时间从43小时上升到47小时；每周工作超过50小时的人数从24%上升到37%。

最后，只有一名外出工作者的家庭越来越少。

今天的已婚员工中大多数是双职工，这使得已婚员工越来越难有时间履行自己对家庭、配偶、孩子和朋友的承诺。

<<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:<http://www.tushu007.com>