

<<组织行为学>>

图书基本信息

<<组织行为学>>

前言

欢迎阅读《组织行为学》(第14版)!通过长期、认真地思考所有组织行为学教材的标准,这一版延续了以往的传统特色:生动、形象地向读者介绍本领域的最新研究成果。

在保留自己鲜明特征的同时...简洁的写作风格、最前沿的内容、引人入胜的教学方法——我们对第14版的内容进行了及时更新,以体现组织行为学领域最新、最前沿的研究成果。

第14版对前一版进行了最全面、最彻底的修订。

在保留最核心内容的同时,我们相信这一版反映了最前沿的组织行为学研究成果以及组织、管理者和员工正面临的重要议题。

第14版的主要变化 · 新的一章——“组织的多元化”——反映了学术界对这个重要主题的最新研究成果。

· 每章都提供了深刻的新案例,它们展示了一种更全面、更综合、更确凿的视角。

此外,在这一版中,我们对50%的章末案例进行了更新。

· 每章都增添了新的内容——“组织行为民意调查”——它们反映了最新的、有趣的、与每章主题相关的民意调查结果。

· 每章都增添了新的专栏——“道德抉择”——它们为组织中出现的道德事项提供了规范性的建议。

· 每章都更新了开篇案例,其中许多案例反映了当今的商业和经济状况。

· 我们在每一章都提供了更多的例子来描述当今的全球经济状况。

· 我们为考察领导的那一章(第12章)补充了许多内容,以反映最新的研究成果和实际事例。

· 我们对第14版进行了广泛的更新,包括最新的例子、研究成果以及章末材料。

· 我们更换或更新了10个“观点碰撞”专栏。

· 我们更换或更新了10个“国际组织行为学”专栏。

· 我们更新了3094的参考文献,其中大约一半的文献发表于2008-2009年间。

.....

<<组织行为学>>

内容概要

《工商管理经典译丛：组织行为学（第14版）》是组织行为学权威学者罗宾斯教授的一部经典著作，被全球许多高校选作教材。

自20世纪90年代引进我国以来，深受国内管理学界和企业界的好评，成为最受欢迎和采用量最大的组织行为学教材。

第14版是最新版，对前一版进行了全面、彻底的修订，在保留最核心内容的同时，力求反映最前沿的组织行为学研究成果以及组织、管理者和员工面临的重要议题主要更新包括： 新增了“组织的多元化”一章，反映了学术界对这个重要主题的最新研究成果。

“领导”一章补充了许多内容，收录了最新的研究成果和实际事例。

各章都增加了“组织行为民意调查”和“道德抉择”专栏。

每章都提供了深刻的新案例，展示了一种更全面、更综合、更确凿的视角；50%的章末案例都进行了更新。

全面更新了例子、专栏、研究成果、文献、影音资料以及章末材料等。

《工商管理经典译丛：组织行为学（第14版）》适合高校本科生、研究生、MBA学员及相关专业学位人员学习使用，还可作为企业管理人员的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) 美国圣迭戈州立大学管理学荣誉退休教授，管理学与组织行为学领域世界最畅销教材的作者。

他的书已销售500多万册，被译为20种文字在世界各地广泛使用。

他的研究兴趣集中于组织中的冲突、权力和政治，行为决策，人际技能开发等方面。

罗宾斯博士还积极参与教师田径比赛。

1993年年届50岁之际，他赢得了18个全美冠军和12个世界冠军，目前仍保持着65岁以上100米和200米短跑的世界纪录。

蒂莫西·A·贾奇 (Timothy A. Judge) 美国圣母大学门多萨商学院Franklin D. Schurz 讲座教授，曾执教于美国佛罗里达大学、艾奥瓦大学和康奈尔大学。

主要研究兴趣在人格与个体差异、领导力与影响行为、内外部人员配置、工作属性等领域。

美国心理学会和工业与组织心理学会会士，曾荣获Ernest J. McCormick杰出青年研究贡献奖。

<<组织行为学>>

书籍目录

第一篇 导论第1章 什么是组织行为学 1.1 人际技能的重要性 1.2 管理者做什么 1.3 了解组织行为学 1.4 用系统研究完善直觉 1.5 对组织行为学有贡献的学科 1.6 组织行为学中没有绝对的真理 1.7 组织行为学面临的挑战与机遇 1.8 变得有吸引力：开发组织行为学模型 1.9 全球化层面的意义 1.10 本章小结及对管理者的意义 道德困境 商业中的谎言 案例分析1 数据会让你重获自由 案例分析2 全球经济衰退和劳动力市场违法行为

第二篇 个体第2章 组织的多元化 2.1 多元化 2.2 个人特点 2.3 能力 2.4 多元化管理策略 2.5 全球化层面的意义 2.6 本章小结及对管理者的意义 道德困境 你们必须有性关系 案例分析1 弗林效应 案例分析2 多元化培训教授的是什么？

第3章 态度与工作满意度 3.1 态度 3.2 工作满意度 3.3 全球化层面的意义 3.4 本章小结及对管理者的意义 道德困境 美国工人超负荷工作吗？
案例分析1 改变思考方式，让工作变得更好 案例分析2 这会是一份令人满意的工作吗？

第4章 情绪与心境 4.1 情绪和心境是什么 4.2 情绪劳动 4.3 情感事件理论 4.4 情绪智力 4.5 情绪和心境在组织行为中的应用 4.6 全球化层面的意义 4.7 本章小结及对管理者的意义 道德困境 工作中的男性和女性是否受到双重情绪标准的对待？
案例分析1 愤怒的积极一面？
案例分析2 成为一个面部表情解码者

第5章 人格与价值观 5.1 人格 5.2 价值观 5.3 人格、价值观与工作场所 5.4 全球化层面的意义 5.5 本章小结及对管理者的意义 道德困境 基于身体艺术的雇佣 案例分析1 一个精密的圈套？
案例分析2 准确地说，离我远点

第6章 知觉与个体决策 6.1 什么是知觉 6.2 对人知觉：对他人做出判断 6.3 知觉与个体决策之间的联系 6.4 在组织中进行决策 6.5 影响决策的因素：个体差异和组织限制 6.6 决策中的道德问题 6.7 全球化层面的意义 6.8 本章小结及对管理者的意义 道德困境 五个道德决策：你该怎么办？
案例分析1 自然灾害与决策 案例分析2 预测

第7章 基本的动机概念 7.1 界定动机 7.2 早期的动机理论 7.3 当代动机理论 7.4 当代动机理论的整合 7.5 全球化层面的意义 7.6 本章小结及对管理者的意义 道德困境 目标设置是操纵吗？
案例分析1 美国人是否“活着是为了工作”？
案例分析2 恃强凌弱的上司

第8章 动机：从概念到应用 8.1 通过工作设计进行激励：工作特征模型 8.2 员工参与方案 8.3 利用奖励激励员工 8.4 全球化层面的意义 8.5 本章小结及对管理者的意义 道德困境 高管人员的收入导致了本次经济衰退？
案例分析1 多任务：充分利用你的时间？
案例分析2 感谢不需要理由

第二篇 群体第9章 群体行为的基础 9.1 群体的定义和分类 9.2 群体发展的阶段 9.3 群体属性：角色、规范、地位、规模和内聚力 9.4 群体决策 9.5 全球化层面的意义 9.6 本章小结及对管理者的意义 道德困境 应付搭便车者 案例分析1 如果说“三个臭皮匠顶个诸葛亮”，那么六个臭皮匠是否更厉害？
案例分析2 “羊群行为”和房价泡沫（以及泡沫的破裂）

第10章 理解工作团队 10.1 为什么团队如此普及 10.2 团队与群体的差异 10.3 团队的类型 10.4 打造有效的团队 10.5 使个体转变成团队选手 10.6 警惕：团队并非总是问题的答案 10.7 全球化层面的意义 10.8 本章小结及对管理者的意义 道德困境 作为团队成员的压力 案例分析1 丰田公司的团队文化 案例分析2 IBM的多文化跨国团队

第11章 沟通 11.1 沟通的功能 11.2 沟通的过程 11.3 沟通的方向 11.4 人际沟通 11.5 组织沟通 11.6 沟通渠道的选择 11.7 有效沟通的障碍 11.8 全球化层面的意义 11.9 本章小结及对管理者的意义 道德困境 界定技术的界限 案例分析1 黛安娜·阿布达拉 案例分析2 裁判员的公司是否应当主动出击？

第12章 领导 12.1 什么是领导 12.2 特质理论 12.3 行为理论 12.4 权变理论 12.5 领导者—成员交换理论 12.6 魅力型领导和变革型领导 12.7 诚信领导：道德和信任是领导的基础 12.8 为未来的领导做准备：导师制 12.9 对领导概念的挑战 12.10 发现和创造有效的领导者 12.11 全球化层面的意义 12.12 本章小结及对管理者的意义 道德困境 全食公司的Rahodeb 案例分析1 成为一位伟大的总统 案例分析2 领导工厂

第13章 权力与政治 13.1 权力的定义 13.2 领导与权力的比较 13.3 权力的基础 13.4 依赖性：权

<<组织行为学>>

力的关键 13.5 权术 13.6 性骚扰：工作场所的不平等权力 13.7 政治：权力的行使 13.8 政治行为的原因和后果 13.9 政治行为的道德问题 13.10 全球化层面的意义 13.11 本章小结及对管理者的意义 道德困境 模仿他人有效吗？

有道德吗？

案例分析1 成功的着装 案例分析2 说服第14章 冲突与谈判 14.1 冲突的定义 14.2 冲突观念的变迁 14.3 冲突过程 14.4 谈判 14.5 全球化层面的意义 14.6 本章小结及对管理者的意义 道德困境 在谈判过程中撒谎是道德的吗？

案例分析1 大卫与巨人的谈判：Apotex公司与百时美施贵宝公司 案例分析2 调停：就业争端的主要解决方案？

第一篇 组织系统第15章 组织结构的基础 15.1 什么是组织结构 15.2 一般组织设计 15.3 组织设计的一些新方案 15.4 为什么组织结构存在差异 15.5 组织设计与员工行为 15.6 全球化层面的意义 15.7 本章小结及对管理者的意义 道德困境 董事会应该具有多大权力？

案例分析1 组织结构可以过于扁平吗？

案例分析2 西门子的简单结构——并非如此第16章 组织文化 16.1 什么是组织文化 16.2 组织文化做什么 16.3 组织文化的创建与维系 16.4 员工怎样学习组织文化 16.5 创建有道德的组织文化 16.6 创建积极的组织文化 16.7 职场灵性与组织文化 16.8 全球化层面的意义 16.9 本章小结及对管理者的意义 道德困境 组织文化能够容忍监视吗？

案例分析1 合并并不总是会导致文化冲突 案例分析2 谷歌和宝洁交换员工第17章 人力资源政策与实践 17.1 人员甄选活动 17.2 培训与开发方案 17.3 绩效评估 17.4 管理组织中的工作与生活的冲突 17.5 全球化层面的意义 17.6 本章小结及对管理者的意义 道德困境 “改造”简历合乎道德吗？

案例分析1 窥视你的过去 案例分析2 SAT分数不高的求职者“免进”第18章 组织变革与压力管理 18.1 变革的动力 18.2 推行有计划的变革 18.3 变革的阻力 18.4 管理组织变革的方法 18.5 工作压力及其管理 18.6 全球化层面的意义 18.7 本章小结及对管理者的意义 道德困境 压榨员工是你的工作 案例分析1 丰田的创新及持续性 案例分析2 极限工作的兴起附录A 组织行为学的研究方法 研究目的 研究术语 对研究的评价 研究设计 研究中的道德 小结术语表

<<组织行为学>>

章节摘录

工作满意度与客户满意度第1章已经指出，在服务行业工作的员工常常要与顾客打交道。由于服务性组织的管理层需要关注顾客的满意度，因此，他们提出这样的问题显然合情合理：员工的满意度与积极的顾客结果之间有关系吗？

那些站在第一线、总要定期与顾客打交道的员工的回答是肯定的。

感到满意的员工会提高顾客的满意度和忠诚度。

很多公司行事都以此为据。

鞋业零售商Zappos的首要核心价值观是“用服务来感动客户”。

员工们被鼓励去“创造欢乐和一点疯狂”，并在使顾客满意过程中被授予不同寻常的决定权；公司鼓励他们运用想象力，包括向不满的顾客赠送鲜花。

Zappos甚至给那些培训后的员工提供2000美元以贿赂他们辞职（以清除三心二意的人）。

其他的组织看起来则用另一种方式运营。

有两则独立的报道，一则是关于交通安全局的抱怨，另一则是关于航空乘客的抱怨，报道指出低落的员工士气是降低乘客满意度的主要原因。

工作满意度与缺勤率我们发现，满意度和缺勤率之间存在着稳定的负相关，但这种相关为中等程度以下。

尽管不满意的员工更可能旷工，这一点从理论上也是说得通的，但是，其他因素也影响着两者之间的关系，组织对病假提供慷慨的福利待遇实际上就是在鼓励所有的员工（包括那些满意度很高的员工）去休病假。

你会觉得工作很满意，但仍然愿意多休息几天以享受一个连续3天的周末，或者在温暖的夏季把皮肤晒得黝黑，只要这些休假是免费的，而且不会受到任何惩罚。

当存在大量的工作机会可供选择时，不满意员工的缺勤率较高，但是当他们别无选择的时候，他们与满意的员工缺勤率一样低。

工作满意度与流动率工作满意度和流动率的相关性比满意度和缺勤率的相关性更高。

满意度与流动率的关系同样受到可供选择的工作机会的影响。

如果员工拥有其他的工作机会，则工作不满意度与流动率的关系就不再那么可预测了，因为员工更可能因为“拉力”（其他工作的诱惑）而不是“推力”（当前工作的不足之处）而离开。

同理，当就业机会很多时，工作不满意度很可能转换成流动率，因为员工察觉到变动是很容易的。

最后，当员工拥有高“人力资本”（高学历、强能力）时，工作不满意度更可能转化成流动率，因为他们拥有或者他们觉得拥有许多可供选择的工作机会。

.....

<<组织行为学>>

编辑推荐

斯蒂芬·P·罗宾斯、蒂莫西·A·贾奇所著的《组织行为学(第14版)》的最大特色是，以轻松的笔调、讲故事的叙述手法，娓娓道来深刻的理论与博大学说，第14版重点加入了近年来学术研究上的重大突破，使得原本相对而言“柔性”的组织行为学知识增加了科学的“刚性”。这些学术研究结果不断打破以往的常规思维和直觉思维，使我们对于组织中“人”这个主体有了越来越深入的理解。

<<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>