

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787301163191

10位ISBN编号：7301163193

出版时间：2010-7

出版时间：北京大学出版社

作者：（美）珍妮弗·M.乔治等著

页数：548

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>>

前言

我们对《组织行为学》的修订整合了最新的理论研究成果，试图展示影响现代组织行为的全面因素。

更重要的是，为了让学生更好地理解和学习，我们致力于将这方面的知识用更为可读的、应用的、实际的方式表达出来。

我们的目标是提供给学生最可读的、最简洁的组织行为学。

为了实现这一目标，我们只描述了在学术界受到最大研究支持和认可的理论 and 概念。

本书的第1章讨论了现代组织问题和挑战，同时也提供了理解和管理组织行为的方法，这为后面的学习打下了基础。

在第一部分“组织中的个体”里，我们强调了人们为组织作贡献的许多方法以及个性、情商、创造力和动机等因素是如何帮助组织和它们的成员将各自努力和行为引导成共同为组织目标的实现，最终实现包括员工在内的所有组织利益相关者的福利最大化。

第2、3、4章全面介绍了个性、情商、情绪和情感、价值观和道德观以及对于多样性的主动管理；同时，我们将这些因素与重要的行为和组织效益的决定因素联系起来。

第5章介绍了组织成员学习的方法，重点强调了通过创新不断学习。

我们将工作动机分为两章讨论。

在第6章，我们对工作动机进行了综合描述，并提供了最新的动机理论和研究成果。

第7章重点讨论了如何通过工作设计、组织目标、目标设定等方式创造激励的工作环境。

第8章陈述了雇佣关系变化的本质以及外包、工资差别、无边界职业生涯和价值观等因素的含义。

最后，在第9章，我们将重点放在人们面对真正的压力时，他们如何被有效管理，如何找到工作和生活的平衡点。

总体来说，第一部分展示了现代理论和研究成果以及组织和组织成员正面临的挑战和机遇。

<<组织行为学>>

内容概要

《组织行为学（第5版）》的第1章讨论了现代组织问题和挑战，同时也提供了理解和管理组织行为的方法，这为后面的学习打下了基础。

在第一部分“组织中的个体”里，我们强调了人们为组织作贡献的许多方法以及个性、情商、创造力和动机等因素是如何帮助组织和它们的成员将各自努力和行为引导成共同为组织目标的实现，最终实现包括员工在内的所有组织利益相关者的福利最大化。

第2、3、4章全面介绍了个性、情商、情绪和情感、价值观和道德观以及对于多样性的主动管理；同时，我们将这些因素与重要的行为和组织效益的决定因素联系起来。

第5章介绍了组织成员学习的方法，重点强调了通过创新不断学习。

<<组织行为学>>

作者简介

珍妮弗·M.乔治，精通于组织行为学研究，擅长于研究工作环境下的情绪和情感、它们的决定因素以及对于不同个体和团队工作成果的影响：她在多个顶级期刊发表过许多文章，如《管理学会学报》、《管理学会评论》、《应用心理学杂志》、《组织行为和人类决策过程》、《人性与社会心理学杂志》以及《心理学公告》。

加雷思·R.琼斯，是美国得州农工大学罗利·梅斯商学院管理学教授，他在教学的同时还积极参与到对组织行为学和相关领域的研究中。

琼斯教授精通于组织行为学和组织理论研究，对于研究社会化、文化和运用交易成本分析解释组织内和组织间行为的不同形式具有独到见解。

他在该领域的顶级期刊上发表了许多文章，是《管理学会评论》最多产的作家之一，其中一篇文章获得了《管理学会评论》最佳论文奖。

他还是《管理学会评论》、《管理期刊》和《管理调查》的编辑审查委员会成员之一。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1章 组织行为学导论1.1 概述1.2 什么是组织行为学1.3 组织行为学面临的挑战1.4 挑战1：变化的社会文化环境1.5 挑战2：发展中的全球环境1.6 挑战3：不断发展的信息技术1.7 挑战4：工作转换与雇佣关系小结练习：理解和管理组织行为附录1组织行为学简史第1部分 组织中的个体第2章 个体差异：人格与能力2.1 概述2.2 人格的本质2.3 大五人格模型2.4 与组织相关的其他人格特质2.5 能力的本质2.6 组织中的能力管理小结练习：理解和管理组织行为第3章 价值观、态度、情绪和情感3.1 概述3.2 价值观、态度、情绪和情感3.3 工作满意度3.4 工作满意感的理论3.5 工作满意度的可能后果3.6 组织承诺小结练习：理解和管理组织行为第4章 知觉、归因和多样性管理4.1 概述4.2 知觉的本质4.3 知觉者的特征4.4 知觉对象和知觉情境特征4.5 个体知觉的偏差和问题4.6 归因理论4.7 有效管理多样性的员工小结练习：理解和管理组织行为第5章 学习和创新5.1 概述5.2 学习的本质5.3 从结果中学习5.4 向他人学习5.5 自主学习5.6 在实践中学习5.7 在创新中持续学习5.8 学习型组织小结练习：理解和管理组织行为第6章 工作动机的本质6.1 概述6.2 什么是工作动机6.3 需要理论6.4 期望理论6.5 公平理论6.6 组织公平理论小结练习：理解和管理组织行为第7章 创造激励的工作环境7.1 概述7.2 工作设计：早期的方法7.3 工作设计：工作特征模型7.4 工作设计：社会信息加工模型7.5 工作设计模型小结7.6 组织目标7.7 目标设置7.8 作为激励工具的目标设置和工作设计小结练习：理解和管理组织行为第8章 工资、职业和变化中的雇佣关系8.1 概述8.2 心理契约8.3 绩效评估8.4 工资和雇佣关系8.5 职业小结练习：理解和管理组织行为第9章 压力管理与工作 - 生活的平衡9.1 概述9.2 压力的本质9.3 压力的来源9.4 处理压力小结练习：理解和管理组织行为第2部分 群体和团队流程第10章 工作群体与团队的性质10.1 概述10.2 什么是工作群体10.3 工作群体的特性10.4 如何控制工作群体的成员：角色和规则10.5 如何约束群体的成员：群体规范10.6 社会化：工作群体成员如何学习角色、规则和规范小结练习：理解和管理组织行为第11章 有效的工作群体和团队11.1 概述11.2 过程损失、过程收益和团队效能11.3 社会懈怠：团队激励和绩效中存在的问题11.4 任务特点如何影响团队绩效11.5 团队凝聚力和绩效11.6 重要的组织团队小结练习：理解和管理组织行为第12章 领导者与领导力12.1 概述12.2 领导力导论12.3 早期领导力研究方法12.4 Fiedler的领导力权变理论12.5 当代的领导力观点12.6 组织中的领导力始终重要吗?12.7 领导力研究的新课题12.8 领导方式的创新小结练习：理解和管理组织行为第13章 权力、政治、冲突和谈判13.1 概述13.2 权力和政治的本质13.3 个人权力的来源13.4 功能权和部门权的来源13.5 组织政治：权力的使用13.6 何谓组织冲突13.7 Pondy的组织冲突模型13.8 谈判：解决冲突小结练习：理解和管理组织行为第14章 组织中的有效沟通14.1 概述14.2 什么是沟通14.3 沟通的过程14.4 有效沟通的障碍14.5 选择合适的沟通方式14.6 有说服力的沟通小结练习：理解和管理组织行为第15章 决策与组织学习15.1 概述15.2 决策类型15.3 决策程序15.4 决策错误的来源15.5 群体决策15.6 群体决策技巧15.7 组织学习小结练习：理解和管理组织行为第3部分 组织流程第16章 组织设计与结构16.1 概述16.2 组织结构的设计16.3 将工作进行职能和部门上的划分16.4 职能和部门的协调16.5 受信息技术支持的组织设计和结构的新形式小结练习：理解和管理组织行为第17章 组织文化和道德行为17.1 概述17.2 组织文化是什么17.3 组织的文化如何传递给组织成员17.4 塑造组织文化的因素17.5 来自国家文化的价值观17.6 创造一种符合道德规范的文化小结练习：理解和管理组织行为第18章 组织变革与发展18.1 概述18.2 组织变革的动力与阻力18.3 组织层面上变革的阻力18.4 组织中的渐进式和激进式变革18.5 实现组织变革：行动研究18.6 组织发展小结练习：理解和管理组织行为附录组织行为学的研究方法

<<组织行为学>>

章节摘录

在研究组织行为学之初，我们可以说它是对组织中的行为和组织自身行为的研究，但是这种定义并没有揭示该研究所包含或要分析的内容。

为了能够给出一个更为实用和更有意义的定义，首先让我们看看什么是组织。

组织（organization）是一起工作并协调其行为以达成一组广泛目标的一群人。

这些目标是个体想要通过加入组织而达成的（如赚大钱、促进一项有价值的事业等），也是组织想要达成的（如提供顾客想要的创新产品及服务、帮助候选人竞选等）。

一个有效的组织是能够达到其目标的组织。

组织存在的目的就是提供人们需要的产品及服务，而这些产品及服务的数量与质量是组织中员工的行为和绩效的结果，这些员工包括管理层，也包括销售或研发部门的高技能人员，还有实际生产或提供产品及服务的员工。

今天，很多人都是通过在一一定的组织或公司中工作或为其工作而生存的。

类似公司所有者和管理者这样的人，或者那些希望将来能够成为所有者和管理者的员工，可以从研究组织行为学中获益。

实际上，那些志愿在非营利组织和慈善组织里帮忙的人同样需要学习组织行为学的原则。

今天的大多数员工，如同志愿者参加培训课程来帮助有病、贫困和无家可归的人一样，也愿意参加一些课程来帮助他们理解人们在公司或组织中工作与分工协作时可能引发的问题和挑战。

……

<<组织行为学>>

编辑推荐

对于学生，我们提供了一种可以自我评价的组织行为学，这是因为：（1）它是全面的、综合的，把重要的理论和研究结果变得更加容易和有趣，让学生学习起来更轻松；（2）它是最新的、最前沿的，同时包含了更多显著的现实问题，如道德、差异化、全球化和信息技术；（3）富含清晰的管理意义；（4）与实际紧密相联。

《组织行为学(第5版)》每章后面的“体验式练习”帮助学生将组织行为看做一门流动的，多角度的学科，从而使学生提高并锻炼了技能。

<<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>