

《组织行为学》

图书基本信息

书名：《组织行为学》

13位ISBN编号：9787811227604

10位ISBN编号：7811227606

出版时间：2009-9

出版社：东北财经大学出版社有限责任公司

页数：302

译者：吴晓巍 注释

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《组织行为学》

内容概要

《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》内容简介:对管理者来说,了解组织行为学从来没有像现在这样重要。只要看一下目前组织中正在发生的巨大变化,就更容易接受这个观点。例如,公司重组和削减成本严重削弱了忠诚性这一纽带,而历史上,它曾经把雇主和员工紧密地联结在一起;全球性的竞争要求员工变得更加灵活,学会适应迅速变革和不断革新的环境,并且不断提高执行力。

《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》作者以轻松的笔调,讲故事的叙述手法娓娓道来组织行为学领域最新的观点。《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》具有如下特点:

侧重执行力和组织忠诚。对于经理人员来说,雇员出色的执行力和对组织的忠诚是至关重要的,执行力和组织忠诚贯穿《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》各章节,使全书浑然一体。

结构严密。《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》的第一章就像全书的路线图,展示给学生后面各个章节是如何紧密组合在一起的。

内容新颖。《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》是2009年的最新版本,涵盖了组织行为学研究的最新理论成果和实践经验总结。每章都配有相应的案例,内容中间辅以大众传媒的新闻报道和故事,富有趣味性,使读者易于理解相关内容。

《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》适用于经济管理专业本科生、MBA、EMBA、MPA,即可作为教材,还可作为研究人员及各类组织尤其是企业经营管理人员的参考用书。

《组织行为学》

作者简介

作者：(美国)贾森·A.科尔基特 (美国)杰弗里·A.勒平 (美国)米歇尔·J.韦森 注译：吴晓巍
贾森·A.科尔基特，佛罗里达大学沃灵顿商学院管理学教授。课堂上的卓越影响力为他获得了沃灵顿商学院年度教师的称号。贾森的学术研究范围包括组织公平性、信任、团队效能，以及个性对任务绩效的影响。
杰弗里·A.勒平，佛罗里达大学沃灵顿商学院管理学教授。杰弗里的学术研究范围包括团队机能与效能、个人与团队适应性、公民行为和职业压力。米歇尔·J.韦森，德克萨斯A&M大学梅斯商学院的副教授。曾被授予德克萨斯A&M蒙塔哥中心卓越教学奖。米歇尔的学术研究范围包括组织公平性、目标设定、组织进入和薪酬与福利。

《组织行为学》

书籍目录

第一部分 组织行为学绪论 第1章 组织行为学概述 Google 组织行为学 组织行为学的整合模式
小结 组织行为学至关重要吗？ 进行概念性的论证 研究论据 究竟难点是什么？ 我们怎样了解组织行为学？ 案例：Google 重点掌握 讨论题 评价：个人自我反思 练习：组织行为学是常识吗？
第2章 绩效与承诺 Home Depot 绩效与承诺 工作绩效 任务绩效 公民行为 偏差行为 组织承诺 情感承诺 持续承诺 规范承诺 退缩行为 案例：Home Depot 重点掌握 讨论题 评价：情感承诺 练习：对负面事件的反应第二部分 个体机制 第3章 工作满意度 Patagonia 工作满意度 价值—认知理论 工作特征理论 心境和情绪 工作满意度有多重要？ 生活满意度 案例：Palagonia 重点掌握 讨论题 评价：核心工作特征 练习：工作满意度 第4章 压力 Best Buy 压力 人们怎样看待和评价有压力的需求？ 人们如何应对压力？ 紧张体验 对压力过程中个体的解释 压力有多重要？ 案例：Best Buy 重点掌握 讨论题 评价：A型行为模式 练习：压力管理 第5章 激励 Netflix 激励 期望理论 目标设置理论 公平理论 心理授权 设计薪酬体系 激励有多重要？ 案例：Netflix 重点掌握 讨论题 评价：金钱的意义 练习：George Lumber公司 第6章 信任、公平和道德 PepsiCO 信任、公平和道德 信任 公平 道德 信任有多重要？ 案例：PepsiCo 重点掌握 讨论题 评价：信任倾向 练习：值得信赖与信任 第7章 学习与决策 Caterpillar 学习与决策 为什么一些员工会更好地学会做决策？ 知识的类型 学习的方法 决策的方法 决策中的问题 学习有多重要？ 案例：Caterpillar 重点掌握 讨论题 评价：目标导向 练习：决策偏差第三部分 个人特征 第8章 个性、文化价值和能力 Four Seasons 个性、文化价值和能力 个性 文化价值 能力 个性、文化价值和能力有多重要？ 案例：Four Seasons 重点掌握 讨论题 评价：“大五”个性维度 练习：情感智力第四部分 团体机制 第9章 团队 Logitech 团队 团队特征 团队类型 团队关联性 团队构成 团队进程 任务工作进程 团队工作进程 团队状态 团队进程有多重要？ 案例：Logitech 重点掌握 讨论题 评价：凝聚力 练习：野外求生 第10章 领导 Xerox 领导 权力与影响力 获取权力 使用影响力 领导风格与行为 领导决策风格 日常领导行为 变革型领导行为 领导有多重要？ 案例：Xerox 重点掌握 讨论题 评价：定规和关怀 练习：员工参与第五部分 组织机制 第11章 组织结构 IBM 组织结构 为什么一些组织的结构与其他组织不同？ 组织结构的要素 组织设计 常见的组织形式 重组 结构有多重要？ 案例：IBM 重点掌握 讨论题 评价：集权化 练习：Creative Cards公司 第12章 组织文化 eBay、PayPal与Skype 组织文化 为什么一些组织的文化与其他组织不同？ 文化构成要素 一般文化类型 特定文化类型 文化强度 组织文化的保持 组织文化变革 组织文化有多重要？ 案例：eBay、PayPal与Skype 重点掌握 讨论题 评价：创造性文化 练习：大学文化主题索引

章节摘录

插图：如果你在阅读这段话时靠近一台电脑，请在网上搜索这句话：“2008年最佳雇主公司。”你是否在搜索结果中看到谷歌排在第一位？你是否也本能地使用谷歌来完成这项任务？很可能如此，因为这家总部位于加利福尼亚州山景城的公司，已经成为我们日常生活的必需品。从网络搜索到谷歌地图，从Gmail到谷歌地球，很难想象不用谷歌产品就能完成很多事情。自2004年首次公开募股以来，谷歌的员工数量从约2,000人增长到近17,000人，其财务表现经常超越竞争对手，如雅虎和微软。¹ 谷歌之所以出现在你的网络搜索结果中，是因为它登上了《福布斯》杂志的“100家最佳雇主公司”榜单，分别在2007年和2008年。² 那么，是什么让谷歌成为一个伟大的工作场所？其中一个最常被引用的原因是谷歌的“20%时间”政策，该政策要求员工将20%的工作时间用于他们梦想的项目，这些项目可能会帮助公司。³ 谷歌的许多创新，包括Gmail，都是“20%时间”产品的成果。提供这种自主权允许员工从事他们最感兴趣的工作。当被问及谷歌员工投入的长时间时，谷歌网页设计师丹尼斯·黄（Dennis Hwang）表示，所谓的“谷歌人”之所以在这里，是因为没有其他地方他们更愿意去。⁴ 谷歌还提供了一系列诱人的福利，使那些长时间的工作变得更加舒适，包括免费的高级美食、免费洗衣服务、现场医生和洗车服务，以及大量的游戏和锻炼设施。如果烤黑鱼配欧芹青酱和面包屑听起来不错，那么谷歌的自助餐厅就是你的最佳选择！ 尽管取得了成功——也许甚至是因为它们——谷歌目前正面临一些独特的挑战。对于一些人来说，谷歌人已经离开去创办自己的公司，创办了一些具有创意的名字，如FriendFeed、Mogad和Mechanical Zoo，而另一些人则在出售股票后“退休”。⁵ 一些关键高管也离开了，去到了Facebook、Twitter和EMI Music。⁶ 尽管谷歌的离职率在其行业中仍然处于最低水平——5%——但离职潮发生在谷歌股价日益波动的时候。⁷ 谷歌的大部分收入来自其搜索结果旁边的广告，但一项研究发现，最近几个月这些广告的点击率保持平稳。⁸ 当然，谷歌还有其他产品可以转向，如果广告收入下降，但这些市场都非常拥挤和竞争激烈。⁹ 因此，谷歌高管们已经专注于新的举措，旨在减少员工的流失。

《组织行为学》

编辑推荐

《组织行为学:提高执行力和忠诚的要素》：高等院校双语教学适用教材，萨里经济管理英文教材。

《组织行为学》

精彩短评

- 1、每次买书首选当当
- 2、思路清晰，图文并茂，框架结构一目了然，是本书的优点，彩页也让读者更加愿意阅读和记忆更牢靠。本书缺点：文字晦涩深奥；举例不详。
- 3、真心发现在，在管理学上国外的理论比国内要深入。

《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：www.tushu000.com