

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787301159828

10位ISBN编号：730115982X

出版时间：2010-1

出版时间：北京大学

作者：(美)达恩·海瑞格尔//约翰·W.斯洛柯姆|译者:邱伟年

页数：482

译者：邱伟年

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

20世纪90年代以来,顺应我国经济体制改革与组织发展的迫切需要,我国各类院校的管理学院或商学院纷纷试点开展MBA教育和相关的管理培训活动,并且十多年来取得了令人瞩目的进展。与此同时,与我国数百万家企业组织对于造就优秀管理者的需求相比,MBA教育的规模与质量都还远远不够。

从工商管理教育的质量提升而言,我们在课程设计、师资队伍、教学模式和教材与案例建设等方面打下了坚实的基础。

我们看到,在师资队伍方面,各校的师资力量在聘请和引进海外著名大学教师与毕业博士生回国从事MBA教学工作的基础上得到显著加强。

在MBA的教材开发方面,近年来在国内多家出版社的努力下,已经翻译或者直接引进了一大批国外经典的工商管理教科书,这对我国工商管理教育水平的提高起到了很大的促进作用。

但是,需要指出的是,迄今为止,我国各类出版社引进的教科书大多属于基础性或常规教材,例如,已有多种版本的《组织行为学》和《人力资源管理》等。

在若干重要领域,还急需相对聚焦和整合性的教材系列。

为了进一步提高我国工商管理专业教科书的水平,我们需要更加关注组织行为和人力资源管理的关键领域,例如,经理人员如何提高综合管理技能、如何与下属进行有效沟通、如何在组织中协调好团队关系,以及如何应对全球化与信息化的挑战等。

这些问题无疑都是组织管理和领导力培养中的重要课题,同时也是导论性的组织行为学和人力资源管理教材无法系统介绍和深入讨论的。

为此,北京大学出版社组织出版了这套《人力资源管理精选教材》,在专题系列教材和创新教材方面迈出了重要的一步,可谓高瞻远瞩。

自从霍桑实验发现企业组织不仅是一个技术经济系统,同时也是一个社会经济系统以来,组织中的人际与群体关系对工作绩效和员工工作生活质量的重要影响受到了广泛的重视,一系列新的概念不断产生,成为工商管理教育中的重要内容。

因此,在学习中除了掌握和理解员工一般工作态度、价值观、个性特征、人际关系和工作行为以外,心理契约、组织公民行为、公司社会责任、决策技能、创业特质、团队引领能力、职业生涯管理能力、组织的变革能力和自我创新能力等新的要素,成为组织行为学和人力资源管理中的关键概念。

同时,需要掌握和理解团队建设与管理的能力,需要具有制定团队决策的能力和激励团队成员的能力,需要具有有效的管理沟通能力,需要具有进行组织设计与组织变革实施的人力资源管理政策等。

更重要的是,MBA课程日益强调学习技能、整合框架和应用策略。

这也要求在MBA教学活动中将学生对概念和技术的掌握、对这些基础知识的应用和技能的提高等内化到校园内外的教学活动和工作中去。

<<组织行为学>>

内容概要

本书的最大特色在于，作者在深刻把握组织行为学基本概念和原理的基础上，一改以往组织行为学晦涩难懂、令人望而生畏的印象，展现的是生动的心理活动描述和鲜活的工作、生活体验，由此上升到规律性的认识和对现实的融会贯通。

同时，通过课前案例、课中讨论案例和课后总结案例的精心安排，并配以相关的问卷测试，不但加深了读者对知识的理解，还使他们获得了理论的启示，并掌握实践运用的管理技能。

这种三合一的安排，体现了知识性、理论性、实践性的完美结合，满足了读者，特别是职业经理人“学以致用”的现实需求，这是本书最大的亮点之一。

<<组织行为学>>

作者简介

达恩·海瑞格尔 (Don Hellriegel)，德州农工大学梅斯商学院管理学教授，获肯特州立大学理学学士和工商管理硕士学位，华盛顿大学博士学位。

自1975年起，一直执教于德州农工大学。

研究兴趣包括公司创新活动、组织环境的影响、管理者的认知风格、组织革新和战略管理研究等。

历任美国管理学会副会长、会长。

曾任《管理学会评论》(Academy of Management Review) 杂志编辑和美国管理学会理事，以及德州农工大学管理系系主任、梅斯管理学院代理院长、执行副院长。

约翰·W.斯洛柯姆 (John W.Slocum, Jr.)，南卫理公会大学考克斯商学院组织行为学教授，获得威斯敏斯特学院工商管理学士学位，肯特州立大学工商管理硕士及华盛顿大学组织行为学博士学位。

曾执教于华盛顿大学、宾夕法尼亚州立大学、俄亥俄州立大学。

1973-1974年，担任东部管理学会会长；1983-1984年，担任该学会第39届会长和理事会理事长。

目前担任《组织动态》(Organizational Dynamics) 副主编，独立完成或参与完成127篇学术论文。

曾担任美国国家航空航天局、辉瑞公司、拜耳公司顾问。

<<组织行为学>>

书籍目录

第1部分 了解组织行为第1章 组织行为及其基本概念课前案例：兰奥莱克斯公司的杰克·戈蒂自我管理
能力沟通能力多元化管理能力道德管理能力跨文化管理能力团队管理能力变革管理能力个体、团
队和组织的效能的学习框架本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第2部分 组织第2章 管理决策
与道德决策课前案例：杰西潘尼的行为黄金法则道德决策管理决策模型激发组织创造力本章小结关键
术语和概念讨论题体验练习和案例第3章 组织设计课前案例：家乐氏公司组织设计中的关键因素机械
组织和有机组织传统的组织设计现代组织设计本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第4章
培育组织文化课前案例：谷歌公司组织文化的活力组织文化的类型道德行为和组织文化培养文化多样
性新员工的社会化本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第5章 引导组织变革课前案例：惠
普公司变革的挑战变革的阻力推动变革组织变革的道德问题本章小结关键术语和概念讨论题体验练习
和案例第3部分 领导力和团队行为第6章 有效领导的基础课前案例：美国银行的埃米·布林克利权力和
政治行为传统的领导模式情境领导模式弗罗姆-加哥领导模式本章小结关键术语和概念讨论题体验练习
和案例第7章 有效领导的现代发展课前案例：泰科国际有限公司的埃德·布林交易型领导魅力型领导
诚信型领导变革型领导本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第8章 团队管理课前案例：梅
奥诊所及其团队群体的特征工作团队类型团队的发展阶段影响团队效能的关键因素激发团队创造力本
章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第9章 有效管理冲突和谈判课前案例：KLA-Tencor冲突
的层次人际冲突的处理方式冲突管理中的谈判跨文化谈判本章小结关键术语和概念讨论题体验练习
第10章 沟通管理课前案例：豪格·罗宾逊有限公司的戴维·拉德克利夫人际沟通的要素促进道德的人
际沟通非语言沟通人际沟通网络本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第4部分 组织中的人
体第11章 理解个体差异课前案例：扬·鲁比卡姆公司的CEO安·富奇人格的决定因素人格和行为态度
和行为情感和绩效本章小结关键术语和概念讨论题体验练习第12章 知觉与归因课前案例：QuikTrip公
司CEO切特·卡迪厄知觉的过程知觉的选择人际知觉知觉偏差归因：为什么人们会有如此举动本章小
结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第13章 学习与强化课前案例：迷你家政服务公司在奖惩中
学习强化权变强化的程序社会学习理论本章小结关键术语和概念讨论题体验练习和案例第14章 激励的
基本理论及应用课前案例：关注员工的需要——星巴克激励的基本过程通过满足人的需要来激励员工
通过工作设计来激励员工通过绩效期望激励员工通过公平激励员工本章小结关键术语和概念讨论题
体验练习和案例第15章 运用目标设置和奖励制度进行激励课前案例：UPS快递公司目标设置与绩效的
关系模型目标设置对激励与绩效的作用高绩效的奖励制度本章小结关键术语和概念讨论题体验练习
和案例第16章 压力与攻击行为的管理课前案例：不能承受之重——埃丽卡·本森的个人压力管理压力的
概念个性与压力压力的主要来源压力的影响管理压力职场攻击本章小结关键术语和概念讨论题体验
练习和案例

<<组织行为学>>

章节摘录

个人主义-集体主义 (individualism-collectivism) 个人主义和集体主义是与工作相关的文化价值观的基础部分, 我们需要对其进行充分理解并加以运用, 以此来发展跨文化管理能力。

个人主义 (individualism) 指的是人们倾向于维护自己和家庭, 这种文化强调个人主动性、个人决策和个人成就, 对组织没有情感的依赖, 认为每个人都有个人隐私权以及自由表达自己想法的权利。

强调个人主义的国家有美国、加拿大、新西兰、英国和澳大利亚。

与个人主义相对应, 集体主义 (collectivism) 指的是人们看重他们所属的集体, 相互关照以维持彼此之间的忠诚, 由此带来的社会框架是紧密的, 相关的群体 (包括亲戚、社区和组织) 看重的是他们共同的福利并清楚地把非本群体的人排斥在外。

集体主义通常也可以解释为个人对团体、组织以及机构的感情依赖。

归属感以及人际关系中“我们”而非“我”的概念是集体主义的基本内涵。

个人的私人生活对所属的团体、组织是开放的, 群体目标总是比个人目标更加重要, 因此, 当冲突出现时, 大家都会认为群体目标和决策应当凌驾于个人之上。

注重集体主义的国家有日本、中国、委内瑞拉和印度尼西亚。

和谐是集体主义的另一大特色, 同一团体里的人们认为他们具有共同的命运。

在中国、日本和韩国, 个人关心的是他们的行为是否会被团体以内的人耻笑, 他们也避免在公众场合指出别人的错误, 以免伤及他人的面子。

在这种文化的影响下, “给面子”是很重要的, 这样才能够维持人们的尊严和地位。

相反, 在注重个人主义的国家里, 如加拿大、美国和英国, 人们通常并不会组成联系紧密的团体。

他们也不相信大家会有相同的命运, 因为他们都认为自己是独立的、独一无二的。

他们一般不会屈从于别人的看法, 当集体目标与个人目标发生冲突时, 个人总会坚持自己的目标。

此外, 在强调个人主义的文化里, 个性是极受重视的, 与同一团体的其他人发生冲突也是可以接受的。

总而言之, 个人的成就、乐趣和竞争都是备受尊重的。

权力距离 权力距离 (power distance) 就是一个社会对地位和权力差异的容忍程度。

高权力距离的国家普遍接受地位和权力造成的不平等, 这些国家主要包括阿根廷、印度、马来西亚、墨西哥、菲律宾和波多黎各; 反之, 则是低权力距离国家, 最极端的例子包括芬兰、以色列、挪威和瑞典 (美国属于中等权力距离国家)。

在高权力距离国家长大的人们更倾向于顺从管理人员, 避免意见不合, 他们接受任务并且一举一动都遵从管理人员的指示。

在这些国家里, 下属不请示上级被认为是忽视或反抗上级。

而在低权力距离国家, 员工为了完成工作, 可以不请示管理人员。

在高权力距离国家, 每当谈判的时候, 公司会发现派遣一些与对手头衔相当甚至更高的代表是有必要的; 而在低权力距离国家, 头衔、地位和礼节远没有那么重要。

不确定性规避 不确定性规避 (uncertainty avoidance) 是指人们在多大程度上依赖于社会规范、程序和组织 (包括政府) 来避免不确定性、模糊以及风险的出现。

如果这项指数较高, 表明个人会寻求秩序、一致性、结构、正式的程序以及法律来应对生活中遇到的不确定性。

如果一个社会的该项指数较高, 如日本、瑞典和德国, 就会相当重视秩序和一致性、结构分明的生活方式、明确的社会期望值以及许多规定和法律; 反之, 美国、加拿大等, 则对这种模糊和不确定性相当宽容。

在高不确定性规避指数国家, 雇佣关系更为长久稳定; 相反, 在低不确定性规避指数国家, 工作的流动以及解雇更为普遍。

<<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>