

<<组织行为学经典文献>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学经典文献>>

13位ISBN编号：9787300129198

10位ISBN编号：7300129196

出版时间：2010-12

出版单位：中国人民大学出版社

作者：奥斯兰，特纳，科尔布，鲁宾 主编

页数：458

译者：顾琴轩

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>

<<组织行为学经典文献>>

前言

《组织行为学经典文献》（第8版）是一本高质量的、颇有特色的、难得的组织行为学文献读物，由奥斯拉、特纳、科尔布和鲁宾四位学者共同编辑而成，书中文献作者中既有理论研究者，也有管理实践者。

本书既是与组织行为学教学相配套的学习之书，适合于管理类学生和教师学习或参考，又是一本相对独立的文献读物，适合于管理人员和咨询人员学习或参考。

在我国，各种版本的组织行为学教材比较多，而高质量的组织行为学文献却甚为少见。

在某种程度上，本书的出版弥补了我国当前组织行为学领域的这一空白。

呈现在读者面前的这本《组织行为学经典文献》（第8版）的中译本，其文献量略少于英文原版中的文献。

因为译者对英文原版中的少量文献作了删减。

删减的依据主要是两点：一是突出文献内容的借鉴性，对只是反映美国社会特定背景下的某个主题文献作了删减，如研究美国代际现象及这种现象产生的行为激励问题的文献；二是强调与组织行为学基本模块学习的紧密关联性，删减了几篇相对间接的文献，如《宏观思考与微观行动：伦理行动方法与投资人资本主义》（Think Macro, Act Micro: Ethics Action Methods and Investors Capitalism）。

在此感谢中国人民大学出版社对译者的信任和给予的自主权！

本书的经典性主要在于所编辑的文章精华荟萃。

正如本书编者在其前言中所说，他们按四种标准来汇编论文：经典的开创性文章、研究发现的综述性文章、前沿研究的叙述性文章、基于研究发现的 management 实践指导性文章。

同时，在每章开头，编者都撰写了一个简短的引导语，来帮助读者理解文章的背景和内容。

本书荟萃的文献汇聚了经典与前沿、研究发现与专题综述、理论与实践指导等多个方面。

经典性文章，如“强烈的成就愿望”、“管理者的工作”、“领导者的新工作：建立学习型组织”等，这些文章对某个问题的权威性论述不断地被学者引用，被管理实践者借鉴和参考。

前沿性文章，如“拓宽争议：全球化的利与弊”、“当伦理跨越国界：全球商业伦理的承诺与风险”、“虚拟团队及其合作”、“全球性团队中的绩效管理”、“21世纪的组织：21世纪的战略要务与核心能力”等，这些文章着重研究当代组织中出现的 new 问题，提出了独特的深刻见解。

研究发现与专题性文章，如“心理契约：违背与变更”、“有害管理者的专横行为：应用情绪智力处理难相处的个性”、“偏见从哪里开始：刻板印象的真相”、“发挥兼并和收购的作用：做好战略与心理上的准备”、“负责任的重组战略”等，这些文章通常聚焦某个主题或专题，阐述了许多启发性的研究发现或观点。

<<组织行为学经典文献>>

内容概要

本书为组织行为学的经典文献，主要面向三个层次的管理类学生：本科生、研究生和在职管理人员。其目的是帮助员工和管理者诊断和理解组织中的问题，以便更有效地工作。

书中文章有理论学者写的，也有实践管理者写的。

开篇涉及全球化商务的发展阶段，随后分主题讨论了组织行为学的四大方面：理解工作中的自我和他人，建立有效工作群体，领导与管理，管理有效组织。

本版内容既包括基本的理论和概念、新的研究发现和实践应用，也包括预见该领域发展前景的新观点。

与前几版相比，本版更多地强调如下方面：虚拟团队和多元文化团队，信任，应对难以相处的人，伦理，并购及影响全球化商务的文化问题。

本版有三个新的章节：步入全球化时期，解译人的行为，创造力管理。

<<组织行为学经典文献>>

作者简介

乔伊斯·S·奥斯拉 (Joyce S.Osland)，圣何塞州立大学管理学教授，本书主编，主要研究领域为全球领导、女性领导及跨文化能力。

<<组织行为学经典文献>>

书籍目录

绪论 步入全球化时期第1篇 理解工作中的自我和他人 第1章 心理契约 第2章 管理人的理论
第3章 个体学习与组织学习 第4章 解译人的行为 第5章 个人动机与组织激励 第6章 伦理与
价值观 第7章 个人发展与工作压力第2篇 建立有效工作群体 第8章 人际沟通 第9章 知觉与
归因 第10章 群体动力学和团队工作 第11章 解决问题 第12章 创造力管理 第13章 冲突与
谈判 第14章 管理多元化第3篇 领导与管理 第15章 领导 第16章 组织文化 第17章 决策
第18章 权力与影响力 第19章 授权与教练 第20章 绩效管理第4篇 管理有效组织 第21章 组
织设计 第22章 变革管理

<<组织行为学经典文献>>

章节摘录

插图：提高适应能力仅仅是向学习型组织迈进的第一步。

与渴望能有效回应并适应环境变化相比，推动孩子学习是一种更深刻的愿望。

学习动力本质上是内生性的，由此激发人们提高能力。

这是领先的公司强调内生性学习的原因，内生性学习既是创造性学习，也是适应性学习和竞争性学习。

在日本，全面质量管理表明了从适应性学习到内生性学习的转变。

通过强调不断的实验和反馈，全面质量管理成为建立学习型组织的第一浪潮。

然而，日本企业对顾客服务的理念也在改变。

在全面质量管理的初始阶段，组织强调“符合标准”，即生产一个可靠产品，履行设计者所赋予它的功能并告诉顾客它能做什么；第二阶段强调“满足需求”，即组织强调如何更好地了解顾客的需求，并为他们提供满足其需求的可靠产品。

如今，组织更加强调了解并满足顾客的“潜在需求”，即顾客真正需要的但从未体验过或想要求的东西。

正如底特律的一位执行官最近指出的：“你绝不可能单单根据市场研究来生产马自达Miata，而是需要发挥想象力预见顾客可能想要的东西。

”内生性学习不同于适应性学习。

它需要用新的方式看世界，无论是了解客户还是了解如何更好地管理业务。

多年来，美国制造商寻求存货管理的竞争优势，制定各种激励措施来避免生产过剩，并严格进行生产预算。

尽管采取了这些激励措施，但它们的业绩最终还是敌不过善于不同地看待制造业挑战的日本公司。

美国制造商意识到，消除生产过程中的延迟是降低不稳定性和成本、提高生产率和服务的关键。

它们与信任的供应商建立合作伙伴关系，并重新设计生产流程来降低原料采购、生产过程和半成品的延迟，用一个高度杠杆式方法既降低成本，又提高顾客忠诚度。

正如波士顿咨询集团的顾问所观察到的，日本企业看到了延迟的重要性。

因为它们认识到订单接收、生产安排、原料采购、生产和发货是一个完整的系统。

“使这个系统严重变形的正是时间，观察到了事件和反应之间的多重延迟：“这种扭曲对整个系统产生了广泛影响，造成生产中断、浪费和低效。

”内生性学习要求看清控制事件的整个系统。

如果未能找到系统中问题的源头，我们只能去努力解决征兆而不是消除根本原因。

我们只有进行适应性学习。

<<组织行为学经典文献>>

编辑推荐

《组织行为学经典文献(第8版)》：工商管理经典译丛·战略与组织系列。

<<组织行为学经典文献>>

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>