第一图书网, tushu007.com

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787561725009

10位ISBN编号：7561725000

出版时间：2001-3

出版时间：华东师范大学出版社

作者：（美）D · 赫尔雷格尔，（美）J · W · 斯洛克姆，（美）R · W ·

页数：1111

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

前言

感谢读者在“当代心理科学名著译丛”前驻足和浏览。
我们为什么要译介和出版这套丛书？
学术会通时代。
科学与技术从来都在为历史的发展和人类的进步助跑，这在我们身处之时代尤为显著。
在这新纪喷薄、百业腾骧、中华数千年文明将再现辉煌的历史时刻，中国的心理学工作者应该有所作为。
心理学正日益走近和踏入我们的生活。
目前它几乎已成“热学”。
林林总总冠以“心理学”名谓的出版物不断更新着书店和读者的书架。
心理学不再神秘。
但也不必讳言，从“心理学”这棵大树繁衍开来的过度茂密的枝蔓，使其主干倒显得有些不明了。
严肃的心理学工作者应该做些修枝整叶的工作。
没有心理学主干的承托，心理学之树的常绿是不能长久的。
培本固干是本译丛的宗旨。

内容概要

《组织行为学》主要特征为时代性、新颖性、科学性、应用性和可操作性。

《组织行为学》作者根据21世纪的时代特点，提出了组织行为学研究者应该着重探索的管理者与领导者应该发展与培养的七种能力；这就是自我管理能力，管理沟通能力，管理差异能力，管理道德能力，跨文化管理能力，管理沟通能力，管理差异能力，管理道德能力，跨文化管理能力，管理团队能力和管理变革能力。

由于21世纪管理的组织形式为学习型组织，在这一组织中要强调自我管理、团队管理。
此外，由于全球经济一体化，合资与跨国企业不断发展，因而跨文化管理显得特别重要。
当前我们已经进入了一个多元化的社会，因而要注意提高管理多元化与管理差异的能力。
西方社会同样重视道德管理，重视建立正确的价值观与企业精神、企业文化，在我国这就是要特别注意精神文明建设与思想政治工作。

组织行为学是一门实践性很强的学科，其理论将应用到实践中去；反之，通过大量的个案案例分析可归纳出相应的主题、观点与概念。

作者简介

D · 赫尔雷格尔（Don Hellriegel），是管理学教授并且是得克萨斯A&M大学的罗瑞梅学院与工商研究生院的经济学贝内特教授。
他在肯特大学获得理学士和工商管理硕士学位。
赫尔雷格尔博士从1975年起就一直是得克萨斯A&M大学的一名教员，而且他还一直在为宾夕法尼亚州州立大学和科罗拉多大学工作。
现任美国得克萨斯大学的管理学与经济学教授。
他在肯特州立大学获得理学士和工商管理硕士、在华盛顿大学获博士学位。
J · W · 斯洛克姆（John W. Slocum，Jr），是南部卫理公会大学的组织行为学教授。
他在肯特大学获得工商管理硕士学位、并在华盛顿大学获得组织行为学博士学位。
现为《组织动态发展》杂志的副总编和《国际商业》杂志的编辑。
他还在一些组织、企业、银行、公司担任顾问。
R · W · 伍德曼（Richard W. Wlldman），现任得克萨斯大学的管理学教授，讲授组织行为学、组织发展以及研究方法。
伍德曼在俄克拉何马州州立大学获理学学士和工商管理硕士，在普度大学获博士学位。

书籍目录

总序中文版前言（附原文）译者导言前言作者简介第1章　组织行为学导论预习案例：辛西娅·戴娜尔自我管理能力核心成分能力：自我管理——福特公司注重能力的选拔程序职业管理管理沟通能力核心成分同管理角色的关系能力：管理沟通——微观沟通管理差异能力核心成分差异的种类能力：管理差异——无边界行为改变员工与客户性别种族与民族年龄管理道德能力核心成分道德两难困境能力：管理道德——MONY集团的米歇尔·罗斯跨文化管理能力核心成分个人主义—集体主义能力：跨文化管理——中国的集体主义管理团队能力核心成分个人主义与团队精神管理变革能力核心成分技术力量能力：管理变革——追求速度学习框架环境力量个体过程群体与人际关系过程组织过程本章小结关键术语与概念讨论题发展能力能力：管理差异——对差异的态度能力：管理沟通——美国康普的詹姆斯·哈宾第1部分　个体过程第2章　人格与态度……第3章　知觉和归因第4章　学习和强化第5章　工作中的激励第6章　工作的激励：目标设置和奖赏系统第7章　工作应激第2部分　群体与人际关系过程第8章　群体与团队行为第9章　权力与政治行为第10章　冲突与谈判第11章　领导：基础第12章　领导：当代发展第13章　人际沟通第3部分　组织过程第14章 组织中的决策第15章　工作设计第16章　组织设计第17章　组织文化第18章　组织变革附录　学习组织行为学的工具与技术综合案例作者索引主题与组织索引互联网上的组织索引

章节摘录

判断的准确性　　人们对他人的知觉准确吗？
这个问题在组织行为中是非常重要的。
例如，在工作鉴定中错误地判断雇员的特征、能力和行为可能导致错误地评价员工对公司的现在和未来的价值。
准确的对人的知觉对于雇佣面谈也是重要的。
有关证据表明当主试将雇佣决策建立在面试获得的信息的基础上时，就易产生判断和知觉误差。
下面是几种常见的面试误差。
相似性误差。
主试往往对那些与他们相似的候选人有正向的先人为主的印象（在背景、兴趣、爱好等方面），而对那些与他们不相似的人有负面偏见。
对比误差。
主试往往倾向于将候选人与同时面试的其他候选人进行对比。
因而没有绝对标准。
例如，面试时排在几个较差的候选人之后，则一个一般的候选人可能会受到较高的评价；如果排在一个优秀的应征者后面，则可能受到过低的评价。

第一图书网, tushu007.com

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