

# 组织行为学



[组织行为学 下载链接1](#)

著者:克赖特纳

出版者:中国人民大学

出版时间:2007-11

装帧:

isbn:9787300085739

组织行为学作为管理领域的一门重要课程，国内外有诸多版本的教材。本书是一部凝聚了两位作者半个多世纪在美国、亚太地区和欧洲的教学经验和研究成果之精华的著作。它采取了组织行为学经典的理论体系和框架，但在内容和形式上都作了许多创新，主要表现在：？紧贴时代脉搏，关注和研究新技术、新经济和新环境下的组织行为。例如，本书针对信息技术、因特网、经济全球化对组织行为管理的影响，特别探讨了广义的电子业务(e-business)而非狭义的电子商务(e-commerce)环境下的组织行为。？内容富有创新，凸显了动态和多元环境下的组织行为管理。例如，本书开宗明义地强调了组织行为学研究开发以人为本的组织和技能，人的因素推动一切事物的发展，并且认为组织成员是多元化的，这种多元化不仅指人种的多元化，而且具有更丰富的内涵，包括性别、文化、价值观乃至出生年代等多方面的多元化。？章节的安排和栏目的设置极富人性化，便于读者学习和应用。例如，每章以简短的学习目标为起点，并提供一则导读案例，文中穿插大量的企业实际个案，章末富有创意地利用当今网络的资源优势，设置了因特网练习。总之，本书是一本高质量、颇具特色的组织行为学教材。它可用作MBA、管理学科的研究生和本科生的教材或参考书，也可作为管理类培训用书和在职人员自学的参考书。

作者介绍:

罗伯特·克赖特纳 (Robert Kreitner)，美国亚利桑那大学管理学教授，亚利桑那大学商学院教师名人堂成员。曾执教于西伊利诺伊大学和美国国际管理研究生院(雷鸟)。曾担任美国管理学会管理教育与开发分部主席。在Organizational Dynamics, Business Horizons, Journal of Business Ethics等著名期刊上发表论文多篇。与人合著的Organizational Behavior Modification and Beyond一书荣获美国人事管理学院的人力资源管理杰出贡献奖。

克赖特纳博士为许多世界一流公司提供咨询和高级经理人开发服务，包括美国运通、霍尼韦尔、摩托罗拉、美国钢铁等。

安杰洛·基尼奇 (Angelo Kinicki)，美国亚利桑那大学管理学教授，同时是由亚利桑那大学100名杰出学者组成的院长理事会成员。他于肯特州立大学取得工商管理博士学位。他在一流学术和专业期刊上发表论文75篇，与人合著教材3本。被选为the Academy of Management Journal, Journal of Vocational Behavior, the Journal of Management等期刊编审委员会成员。曾获the Academy of Management Journal最佳评审奖 (1996—1999年)。曾被亚利桑那大学高级经理人开发中心评为年度最佳教师。

目录: I篇 组织行为学导论 1章 组织行为学: 开发以人为本的组织与技能  
管理者的工作: 通过他人将事情做好 组织行为学领域: 过去与现在  
权变方法: 理论、研究和实践的应用 理解和管理组织行为的主题模型学习模块A  
伦理与组织行为 伦理行为的模型 道德准则是否因性别而不同 一般道德原则  
怎样改善组织的伦理氛围 2章 管理多元化: 激发每位员工的潜力 定义多元化  
建立管理多元化的商业空间 管理多元化的障碍与挑战 有效管理多元化的组织实践 3章  
组织文化、社会化与导师制 组织文化: 定义和背景 组织文化的动态性  
发展高绩效的文化 组织社会化过程 通过导师制融入组织文化 4章  
国际组织行为学: 跨文化管理 文化和组织行为  
民族中心主义: 经济全球化中的文化障碍 提高跨文化意识, 胜任跨文化管理  
来自跨文化管理研究的实践观点 为成功完成外派任务准备好雇员 II 篇  
组织中的个体行为 5章 个体差异: 自我概念、个性和情绪 从自我概念到自我管理  
个性: 概念和争议 情绪: 一个新兴的组织行为学主题 6章  
价值观、态度、能力与工作满意度 个人价值观 态度 能力与绩效 工作满意度 7章  
社会知觉与归因 知觉的信息处理模型 刻板印象: 关于人群的知觉  
自我实现预言: 皮格马利翁效应 因果归因 8章 需要激励、工作设计及内在回报的激励  
激励的内容 激励的需要理论 应用工作设计激励员工 领导他人实现内在激励 9章  
公平激励、期望激励和目标设置激励 亚当斯的公平激励理论 激励的期望理论  
目标设置激励 在工作中应用激励理论 10章 采用反馈、外在报酬和正强化改进工作绩效  
理解反馈过程 非传统的反馈: 向上反馈及360度反馈 外在报酬体系 正强化学习模块B  
绩效评估 定义与内容 绩效评估过程的组成部分 绩效评估的研究观点和实践意义 III 篇  
群体和社会程序 11章 个体决策与群体决策 决策模型 决策的动态性 群体决策  
创造力 12章 群体动力 群体与社会交换 群体发展过程  
角色与规范: 群体与组织行为的社会建设模块 群体结构和组成  
威胁群体有效性的问题 13章 21世纪的团队与团队合作 工作团队: 类型、有效性和障碍  
有效的团队工作需要合作、信任和凝聚力  
行动中的团队: 质量管理团队、虚拟团队和自我管理团队 团队建设 14章  
冲突管理与谈判 冲突: 现代的观点 冲突类型 冲突管理 谈判  
冲突管理与谈判: 一种权变方法 IV 篇 组织过程 15章 因特网时代的组织沟通  
沟通过程的基本维度 人际沟通 组织沟通 计算机化信息时代的沟通 16章  
影响策略、授权与政治 组织影响策略: 按自己意愿工作 社会权力  
授权: 从权力分享到权力分配 组织政治和印象管理 17章 领导力 领导力包括什么  
领导力的特质和行为理论 情景理论 从交易型领导到魅力型领导 领导力的其他观点 18章

创立有效的组织 组织：定义和展望 不断变化的组织结构 组织有效性(和衰退的威胁)  
组织设计的权变方法 三个重要的权变变量：技术、规模和战略选择19章  
管理变革与压力 变革的动力 计划变革的模型与动态性 理解并管理变革阻力  
压力的动态性学习模块C 组织行为学的研究方法 研究过程 阅读科技期刊文章  
回到美国国家运输安全委员会的研究  
• • • • • [\(收起\)](#)

[组织行为学\\_下载链接1](#)

## 标签

管理学

企业管理

组织行为学

管理

柯莱特纳

## 评论

翻译的较差

-----  
@2008-10-27 11:11:17

-----  
@2008-10-27 11:11:17

-----  
[组织行为学\\_下载链接1](#)

# 书评

-----  
[组织行为学\\_下载链接1](#)