

组织行为学



[组织行为学_下载链接1](#)

著者:史蒂文·麦克沙恩

出版者:机械工业出版社

出版时间:2012-1

装帧:平装

isbn:9787111362913

《组织行为学(原书第5版)》是全球范围内140多位学者和教师在过去3年间共同努力的结晶，他们持续不断地检索文献和反复推敲促成了日臻完善的教材体系和内容。《组织行为学(原书第5版)》涵盖了组织行为学领域传统的基础内容，如社会认知、激励理论、工作团队、领导行为、组织文化、组织变革等，也引进了众多刚刚出现甚至正在形成的概念和理论，如心理契约、情绪智力、高阶教练、工作狂、价值探索、受雇能力等。《组织行为学(原书第5版)》设计了很多案例，同时，大量的小组练习有助于读者更好地将概念应用于管理实践。

本教材适于人力资源管理专业的本科生使用，也可作为人力资源领域从业人员的参考用书。

作者介绍:

史蒂文L. 麦克沙恩，西澳大利亚大学商学院管理学教授，获得学生很高的教学评价，这些学生来自珀斯、新加坡、马尼拉和其他与西澳大利亚大学开展项目的城市。同时，他是马来西亚拉曼大学的荣誉教授，曾任教于加拿大的西蒙弗雷泽大学和皇后大学商学院。麦

克沙恩在诺基亚、南德意志集团、西农集团、西澳大利亚州公路局、麦格劳——希尔公司、美国铝业公司等很多机构开展过管理项目。他也是一个受欢迎的客座演讲者，在过去四年中，他曾给十多个国家的大学做过演讲。

麦克沙恩获美国密歇根州立大学的组织行为学、人力资源管理与劳资关系博士学位，加拿大多伦多大学的工业关系硕士学位，在加拿大皇后大学完成本科学业。麦克沙恩是加拿大行政管理科学学会（相当于加拿大管理研究院）的主席以及西蒙弗雷泽大学商学院研究生项目主任。

麦克沙恩与玛丽·安·冯·格里诺合著了《组织行为学》（第5版）和《组织行为学精要》（第2版，2009年）。同时，他还和桑德拉·斯蒂恩（里贾纳大学）合著了《加拿大组织行为学》（第7版，2009年），和托尼·特拉文革莱（科廷大学）合著了《环太平洋组织行为学》（第2版，2007年），还与查尔斯·希尔（华盛顿大学）合著了《管理学原理》（第1版，2008年）。麦克沙恩在商业杂志以及其他刊物上发表了一系列文章和会议论文，包括工作价值观、培训迁移、组织学习，退出一抱怨一忠诚、员工社会化、非法解雇、媒体偏见以及其他多元的主题。

在业余时间，麦克沙恩喜欢和妻子陪两个女儿去游泳、滑板冲浪、划艇、滑雪和旅游。玛丽·安·冯·格里诺，佛罗里达国际大学国际商务教育与研究中心主任和管理学与国际商务的研究教授。她同时担任2006年的国际商学会副主席和《国际商务研究期刊》（JIBS）的编辑。之前是南加州大学马歇尔学院的教职人员。她在俄亥俄州立大学获得工商管理硕士（MBA）学位与管理科学博士学位。格里诺博士于1994~1995年任全球最大的管理研究协会——管理学会主席，还是泛太平洋管理协会的研究员。她是11本期刊的编委会成员以及许多国际期刊的评委。她在拉丁美洲、中美洲、加勒比地区、亚洲与美国讲授管理者课程。

格里诺博士发表了100多篇期刊论文，并著有11本书。她最近出版的书有《管理跨国团队》（艾斯维尔出版集团，2005年）和《组织学习能力》（牛津大学出版社，1999年，被译为中文与西班牙文），后者在2002年获得了中国台湾地区经济事务部门颁发的金书奖。同时她与麦克沙恩合著了受欢迎的教科书《组织行为学》（第5版）和《组织行为学精要》（第2版，2009年）。她领导国际财团研究人员探讨“国际人力资源最佳实践”，研究成果得到了美国社会竞争力理事会的奖励。她也获得了国家科学基金会的拨款研究全球分布式工作。格里诺教授获得了由美国管理学会颁发的2005年度杰出服务奖，此奖项是学术界颁发的三个最高的荣誉之一。

格里诺为多家本土和跨国公司提供咨询，是中国人力资源上海学会的市长提名者。自1989年以来，她一直是通用电气公司“群策群力法”，“加速变革项目”中“管理训练项目”的顾问。她的客户包括亚洲发展银行，联邦快递、帝亚吉欧，金佰利，汉堡王、品食乐、西屋电器、南加州爱迪生，安泰公司、佛罗里达州政府、凯萨医疗机构、天合汽车集团、洛克威尔国际公司、摩托罗拉、纽约生活，阿莫科、朗讯和Joe's Stone Crabs等。她也在Friends of WI, RN、菲尔丁大学、Friends of Bay Oaks、泛太平洋工商协会、洛杉矶动物联盟的董事会任职。她积极地参加各种动物福利组织，并获得了由“迈阿密领养一只宠物”机构颁发的1996年年度人道主义奖。

目录: 译者序

作者简介

前言

致谢

教学建议

第一部分 导论

第1章 组织行为学导论 2

1.1 组织行为学领域 3

1.2 关于组织效能的观点	6
1.3 个体行为的类型	13
1.4 当今世界组织面临的挑战	15
1.5 组织行为学知识的根基	18
本章小结	20
关键术语	20
思考题	21
案例分析1.1 Jersey Dairies公司	21
案例分析1.2 在家里工作—更详细的说明	23
小组练习1.1 人力跳棋	23
课堂练习1.1 判断组织利益相关者	24
自我评估1.1 这些都合理吗	24
自我评估1.2 远程办公适合你吗	25
第二部分 个人行为以及进程	
第2章 个体行为、人格和价值观	28
2.1 个体行为与业绩的MARS模型	29
2.2 组织里的人格	32
2.3 自我概念：组织行为中的“我”	35
2.4 工作环境的价值观	39
2.5 跨文化价值观	41
2.6 道德价值观与行为	43
本章小结	46
关键术语	47
思考题	47
案例分析2.1 SK电信在等级社会中走向平等主义	48
案例分析2.2 催文书也可以很有趣	49
案例分析2.3 商业道德问题	49
课堂练习2.1 测试你的人格知识	50
小组练习2.1 比较文化价值观	50
小组练习2.2 道德困境的片断	51
自我评估2.1 你属于内向性还是外向性	52
自我评估2.2 你的显性价值观是什么	53
自我评估2.3 个人主义—集体主义量表	53
自我评估2.4 评估你的控制点	53
自我评估2.5 确定你的一般自我效能	53
第3章 组织中的知觉和学习	54
3.1 知觉的过程	55
3.2 社会身份和刻板印象	58
3.3 归因理论	60
3.4 自我实现预言	62
3.5 其他知觉偏差	63
3.6 改善知觉	64
3.7 组织中的学习	66
3.8 从个人学习到组织学习	70
本章小结	70
关键术语	71
思考题	71
案例分析3.1 HY牛奶有限公司	72
案例分析3.2 失败是怎么孕育成功的	73
课堂练习3.1 学习练习	73
课堂练习3.2 公司年度报告里的刻板印象	73
自我评估3.1 你需要什么程度的知觉结构	74
自我评估3.2 评估你的知觉接收能力（认知同理心）	75
自我评估3.3 评估你的情感同理心	75

第4章 工作场所中的情绪、态度和压力 76

4.1 工作场所中的情绪 77

4.2 管理工作情绪 81

4.3 情绪智力 82

4.4 工作满意度 85

4.5 组织承诺 88

4.6 与工作相关的压力及其管理 89

本章小结 96

关键术语 97

思考题 97

案例分析4.1 控制情绪的云霄飞车 97

案例分析4.2 来自压力战争的快讯 98

课堂练习4.1 优势训练 99

小组练习4.1 按照情绪劳动对工作排序 99

小组练习4.2 怯场 100

自我评估4.1 学校承诺量表 101

自我评估4.2 心情倾向测量 101

自我评估4.3 工作狂风风险测试 102

自我评估4.4 压力感测试 102

自我评估4.5 压力处理偏好测试 102

第5章 员工激励的基础 103

5.1 员工敬业度 104

5.2 员工驱动力和需要 105

5.3 激励的期望理论 113

5.4 目标设定和反馈 115

5.5 组织公平 119

本章小结 122

关键术语 123

思考题 123

案例分析5.1 Vêtements Ltée 124

案例分析5.2 财务紧张时的员工激励 125

课堂练习5.1 需要排序练习 125

小组练习5.1 反馈问题 126

自我评估5.1 需要强度问卷 127

自我评估5.2 测试你的成长性需要强度 127

自我评估5.3 你的公平敏感性 128

第6章 绩效实践 129

6.1 金钱在工作中的意义 130

6.2 财务奖励实践 131

6.3 工作设计实践 138

6.4 授权实践 143

6.5 自我领导实践 145

本章小结 147

关键术语 148

思考题 148

案例分析6.1 丽晶大酒店 149

案例分析6.2 如何使网虫微笑 150

小组练习6.1 学生工作被丰富化了吗 151

自我评估6.1 你的金钱观如何 152

自我评估6.2 评估你的自我领导 153

自我评估6.3 学生授权量表 153

第7章 决策和创新 154

7.1 决策的理性选择范式 155

7.2 识别问题和机遇 156

- 7.3 评估与选择备选方案 159
- 7.4 执行决策 164
- 7.5 评估决策后果 164
- 7.6 决策中的员工参与 166
- 7.7 创新 168
- 本章小结 173
- 关键术语 174
- 思考题 174
- 案例分析7.1 员工参与案例 175
- 案例分析7.2 宝洁的设计思维 176
- 小组练习7.1 我们在哪里 176
- 小组练习7.2 冬季生存练习 178
- 课堂练习7.1 蹦蹦跳跳的橘子 179
- 课堂练习7.2 创新的大脑破坏者 179
- 自我评估7.1 测量你的创新个性 179
- 自我评估7.2 测试你的创新板凳长度 180
- 自我评估7.3 决策风格清单 180
- 第三部分 团队进程
- 第8章 团队动力 182
- 8.1 团队和非正式群体 183
- 8.2 团队的优点和缺点 185
- 8.3 团队效力模型 187
- 8.4 团队设计要素 188
- 8.5 团队发展过程 193
- 8.6 自我管理团队 199
- 8.7 虚拟团队 201
- 8.8 团队决策制定 202
- 本章小结 205
- 关键术语 206
- 思考题 206
- 案例分析8.1 船舶公司的会计团队 207
- 案例分析8.2 友善的团队建设 208
- 案例分析8.3 美国希捷公司的士气之歌 210
- 小组练习8.1 团队搭建高楼 210
- 自我评估8.1 你倾向于什么团队角色 211
- 自我评估8.2 你是一个适合团队合作的人吗 211
- 自我评估8.3 你的可信度有多高 212
- 第9章 团队与组织内的沟通 213
- 9.1 沟通的重要性 214
- 9.2 沟通模型 215
- 9.3 沟通渠道 216
- 9.4 选择最好的沟通渠道 220
- 9.5 沟通障碍（噪声） 224
- 9.6 跨文化和跨性别沟通 225
- 9.7 改善人际间的沟通 227
- 9.8 改善层级间的沟通 228
- 9.9 通过小道消息进行沟通 230
- 本章小结 231
- 关键术语 232
- 思考题 232
- 案例分析9.1 与20世纪年轻代的沟通 232
- 案例分析9.2 所有这些是关于面对面的沟通 234
- 小组练习9.1 关于博客的分析 234
- 小组练习9.2 积极倾听的练习 235

小组练习9.3 跨文化沟通知识竞赛 236
自我评估9.1 积极倾听技巧的清单 237
第10章 工作场所中的权力与影响力 238
10.1 权力的含义 239
10.2 组织中的权力来源 240
10.3 权力的权变因素 243
10.4 影响他人 247
10.5 影响策略和组织政治 251
本章小结 252
关键术语 253
思考题 253
案例分析10.1 世通的起伏 254
案例分析10.2 罗恩达·克拉克：掌管史密斯基金会 255
案例分析10.3 重组牛津 257
案例分析10.4 预算审议 258
自我评估10.1 关系取向的程度 258
自我评估10.2 马基雅维利主义的程度 258
自我评估10.3 对政治的认同度 259
第11章 工作场所中的冲突与谈判 260
11.1 冲突是好的还是坏的 261
11.2 冲突过程模型 264
11.3 组织中的冲突结构来源 265
11.4 人际间的冲突处理风格 267
11.5 冲突解决的结构化方法 270
11.6 通过谈判解决冲突 272
11.7 第三方冲突解决 275
本章小结 277
关键术语 278
思考题 278
案例分析11.1 落叶松实业公司 279
案例分析11.2 福特的新热点 280
课堂练习11.1 冲突处理的权变因素 280
小组练习11.1 丑陋橙的角色
扮演 284
自我评估11.1 冲突处理的荷兰测试 284
第12章 组织体系中的领导 286
12.1 什么是领导 287
12.2 领导的胜任特征观点 288
12.3 领导的行为观点 290
12.4 领导的权变观点 291
12.5 领导的变革观点 296
12.6 内隐领导理论 299
12.7 领导的跨文化问题和跨性别问题 300
本章小结 302
关键术语 302
思考题 302
案例分析12.1 Profitel有限公司 303
案例分析12.2 马克的攻击 304
小组练习12.1 领导诊断分析 304
自我评估12.1 你的上司偏向于哪种领导风格 305
第四部分 组织进程
第13章 组织结构 308
13.1 劳动分工和协调 309
13.2 组织结构的要素 312

13.3 部门化的形式 316
13.4 组织设计中的权变因素 323
本章小结 326
关键术语 326
思考题 327
案例分析13.1 人性化的梅西百货公司 327
案例分析13.2 在雅芳不仅是化妆品的变化 328
小组练习13.1 ED俱乐部练习 329
自我评估13.1 你更喜欢哪种组织结构 329
第14章 组织文化 331
14.1 组织文化的元素 332
14.2 通过文化制品解读组织文化 335
14.3 组织文化重要吗 337
14.4 融合组织文化 340
14.5 变革和强化组织文化 342
14.6 组织社会化 345
本章小结 348
关键术语 349
思考题 349
案例分析14.1 希尔顿的变革 349
案例分析14.2 默克公司的新文化对策 351
课堂练习 14.1 企业文化诊断书 351
自我评估14.1 你的企业文化偏好是什么 351
第15章 组织变革 353
15.1 卢因的力场分析模型 354
15.2 解冻、变革和再冻结 358
15.3 变革促进者、战略愿景和
变革扩展 362
15.4 组织变革的四种方法 363
15.5 组织变革中的跨文化和道德问题 367
15.6 组织行为：进程仍在继续 368
本章小结 368
关键术语 369
思考题 369
案例分析15.1 交易保险公司 370
案例分析15.2 英特尔内部 371
小组练习15.1 战略变革事件 372
自我评估15.1 你能容忍变革吗 372
附录A 补充案例 374
案例1 只是一个吻 374
案例2 北极采矿咨询团 376
案例3 巨影制片公司的滑铁卢 378
案例4 连接两个世界—组织困境 382
案例5 弗兰·海登加入乳品工程公司 384
案例6 从利珀特—约翰森到芬威废物管理公司 387
案例7 格林加里区域医疗中心 388
案例8 阿尔法加工厂的全盛期 392
案例9 挽留苏珊娜·查默斯 394
案例10 西北加拿大森林产品有限公司 396
案例11 完美比萨店 397
案例12 西蒙斯实验室 399
案例13 特里托普林业产品 403
附录B 理论构建和系统研究方法 405
附录C 自我评估评分标准 412

[组织行为学_下载链接1](#)

标签

组织行为学

管理智慧

校图

评论

非常有用的专业书籍

入门书籍，而且是本教材，理论和案例都较旧较单薄，没什么说服力。No.9@2016

[组织行为学_下载链接1](#)

书评

[组织行为学_下载链接1](#)