

<<组织行为学>>

图书基本信息

书名：<<组织行为学>>

13位ISBN编号：9787111362913

10位ISBN编号：7111362918

出版时间：2012-1

出版时间：机械工业出版社

作者：（加）麦克沙恩，（美）格里诺 著，吴培冠 等译

页数：432

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>>

### 内容概要

本书是全球范围内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。

本书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。

本书设计了很多案例，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。

奉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。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 作者简介

作者：(加拿大)史蒂文L.麦克沙恩 (Steven .McShane) (美国)玛丽·安·冯·格里诺 (Mary Ann Von Glimow) 译者：吴培冠 张璐斐 等史蒂文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-抱怨-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。

她最近出版的书籍有《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。

## <<组织行为学>>

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。

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 书籍目录

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

1.1 组织行为学领域

1.2 关于组织效能的观点

1.3 个体行为的类型

1.4 当今世界组织面临的挑战

1.5 组织行为学知识的根基

本章小结

关键术语

思考题

案例分析1.1 Jersey Dairies公司

案例分析1.2 在家里工作——更详细的说明

小组练习7.1 人力跳棋

课堂练习1.1 判断组织利益相关者

自我评估1.1 这些都合理吗

自我评估1.2 远程办公适合你吗.

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

2.1 个体行为与业绩的MARS模型

2.2 组织里的人格

2.3 自我概念：组织行为中的“我”

2.4 工作环境的价值观

2.5 跨文化价值观

2.6 道德价值观与行为

本章小结

关键术语

思考题

案例分析2.1 SK电信在等级社会中走向平等主义

案例分析2.2 催文书也可以很有趣

案例分析2.3 商业道德问题

课堂练习2.1 测试你的人格知识

小组练习2.1 比较文化价值观

小组练习2.2 道德困境的片断

自我评估2.1 你属于内向性还是外向性

.....

第三部分 团队进程

第四部分 组织进程

参考文献

## &lt;&lt;组织行为学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：4.4.1 工作满意度与工作行为皮克斯动画工厂的布拉德·伯德（Brad Bird）是《料理鼠王》以及其他许多得奖影片的导演，他十分重视工作满意度。

“以我的经验看来，对预算有重大影响却又从不在预算中体现的东西就是士气，”伯德说，“如果士气低落，每花费一美元，你只能得到25美分的价值。

如果士气高涨，每花费一美元，你将获得3美元的回报。

”。

布拉德·伯德对工作满意度的重要性的看法与许多公司领导者的行为不谋而合。

随着最佳工作环境奖的竞争越来越激烈，许多公司都认真地考察了工作满意度和相关的员工态度。

在一些公司，高管的奖金直接与员工的工作满意度挂钩。

对工作满意度如此重视的原因很简单：工作满意度对许多在第1章中介绍的个人行为都有影响。

用于分析和理解缺乏工作满意度后果的模型是退出一谏言一忠诚一漠视模型（exit-voice-loyalty-neglect model, EVLN model）。

正如模型名称所示，EVLN模型分析了员工对工作不满意的四种反应。

#### （1）退出。

退出是指辞职、调换部门或者至少尝试摆脱不满意的状况。

传统理论认为，工作不满意是长时间积累而成的，并且最终将导致员工到别处寻找更好的工作机会。

这个观点在一定程度上反映了事实，但最新的观点认为，某次具有冲击性的事情才是导致员工迅速考虑并执行退出行为的诱因。

例如，管理层的一个不公平决定或者与同事发生冲突的经历将会导致你留意招聘广告以及询问朋友们的公司是否有空缺职位。

#### （2）谏言。

谏言是指任何改变而不是逃避令人不满的状况的行为。

谏言可以是有建设性的反应，如向管理层提出改善状况的建议，也可以是更具对抗性的行为，如提交书面投诉表达不满，或者形成联盟反对某项决策。

在极端情况下，个别员工会采取起反作用的行为，以期引起大家的注意，强迫组织改变现状。

#### （3）忠诚。

在这个模型的最初版本中，忠诚并非工作不满意的结果。

相反，它决定着人们是否采取退出或谏言的行为（例如，忠诚度高的员工选择谏言，忠诚度低的员工选择退出）。

现在更多的人将忠诚视为一种结果，但说法不一，且没有明确的定论。

一般而言，我们将“忠诚者”定义为面对不满耐心地等待，希望自己或者他人能最终解决问题的员工，有人称他们是“在沉默中忍受一切”。

#### （4）漠视。

漠视包括工作不努力、不关注质量、上班迟到早退缺勤增多等现象。

漠视属于消极的反应，会给组织带来不良的后果。

员工会选择EVLN模型中的哪种反应呢？

这由个人和实际状况决定。

一个决定性因素就是员工的自我概念。

有些人避免把自我形象塑造为抱怨者，而有些人对工作状况不满意时就会立即采取行动。

自我概念与个人价值观、文化价值观以及人格相关。

例如，责任感强烈的员工更可能采取谏言而不是漠视的行为。

过去的经验也会影响人们的行为。

过去曾采取谏言行动却失败的员工在未来再次遭遇工作不满时更倾向于退出或者漠视。

另一个决定性因素是忠诚度。



## <<组织行为学>>

### 编辑推荐

《组织行为学(原书第5版)》是管理教材译丛之一。

<<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>