

工商管理经典译丛

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

组织行为学

(第14版)



斯蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P. Robbins) 蒂莫西·A·贾奇 (Timothy A. Judge) 著
孙健敏 李原 黄小勇 译

BUSINESS ADMINISTRATION



 中国人民大学出版社

BUSINESS ADMINISTRATION CLASSICS 工商管理经典译丛



工商管理
经典译丛

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

组织行为学

(第14版)

斯蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P. Robbins)

蒂莫西·A·贾奇 (Timothy A. Judge)

孙健敏 李原 黄小勇

著
译

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学/罗宾斯等著;孙健敏等译.—14版.—北京:中国人民大学出版社,2012.12
(工商管理经典译丛)

ISBN 978-7-300-16663-6

I. ①组… II. ①罗…②孙… III. ①组织行为学-教材 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 266815 号

工商管理经典译丛

组织行为学 (第 14 版)

斯蒂芬·P·罗宾斯 蒂莫西·A·贾奇 著

孙健敏 李原 黄小勇 译

Zuzhi Xingweixue

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 三河市汇鑫印务有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 36.25 插页 2

字 数 830 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2012 年 12 月第 1 版

印 次 2013 年 3 月第 2 次印刷

定 价 72.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

出版说明

随着中国改革开放的深入发展，中国经济高速增长，为中国企业带来了勃勃生机，也为中国管理人才提供了成长和一显身手的广阔天地。时代呼唤能够在国际市场上搏击的中国企业家，时代呼唤谙熟国际市场规则的职业经理人。中国的工商管理教育事业也迎来了快速发展的良机。中国人民大学出版社正是为了适应这样一种时代的需要，从1997年开始就组织策划《工商管理经典译丛》，这是国内第一套与国际管理教育全面接轨的引进版工商管理类丛书，该套丛书凝聚着100多位管理学专家学者的心血，一经推出，立即受到了国内管理学界和企业界读者们的一致好评和普遍欢迎，并持续畅销数年。全国人大常委会副委员长、国家自然科学基金会管理科学部主任成思危先生，以及全国MBA教育指导委员会的专家们，都对这套丛书给予了很高的评价，认为这套译丛为中国工商管理教育事业做了开创性的工作，为国内管理专业教学首次系统地引进了优秀的范本，并为广大管理专业教师提高教材甄选和编写水平发挥了很大的作用。据统计，本丛书现已成为国内管理院校和企业培训中采用率最高、影响最大的引进版教材。其中加里·德斯勒的《人力资源管理》获第十二届“中国图书奖”；斯蒂芬·罗宾斯的《管理学》获全国优秀畅销书奖。

进入21世纪后，随着经济全球化和信息化的发展，国际MBA教育在课程体系上进行了重大的改革，从20世纪80年代以行为科学为基础，注重营销管理、运营管理、财务管理到战略管理等方面的研究，到开始重视沟通、创业、公共关系和商业伦理等人文类内容；并且增加了基于网络的电子商务、技术管理、业务流程重组和统计学等技术类内容。另外，管理教育的国际化趋势也越来越明显，主要表现在师资的国际化、生源的国际化 and 教材的国际化方面。近年来，随着我国MBA和工商管理教育事业的快速发展，国内管理类引进版教材的品种越来越多，出版和更新的周期也在明显加快。为此，我们这套《工商管理经典译丛》也适时更新版本，增加新的内容，同时还将陆续推出新的系列和配套的案例教材、教学参考书，以顺应国际管理教育发展的大趋势。

本译丛入选图书，都是世界著名的出版机构，如培生教育出版集团、美国麦格劳-希尔教育出版公司、圣智学习出版公司、约翰威立出版公司等畅销全球的工商管理教材，被世界各国（地区）的著名大学商学院和管理学院所普遍选用，是国际工商管理教育界最具影响力的教材。本丛书的作者，皆为欧美管理学界享有盛誉的著名教授，他们的这些教材，经过了美国和世界各地数千所大学和管理学院教学实践的检验，被证明是论述精辟、视野开阔、资料丰富、通俗易懂，又具有生动性、启发性和可操作性的经典之作。本译丛的译者，大多是各大学的优秀中青年学术骨干，他们大都曾留学欧美，在长期的教学研究和实践中积累了丰富的经验，具有较高的翻译水平。

本丛书的引进和运作过程,从市场调研与选题策划、每本书的推荐与论证、对译者翻译水平的考察与甄选、翻译规程与交稿要求的制定、对译稿质量的严格把关和控制,到版式、封面和插图的设计等各方面,都坚持高水平和高标准的原则,力图奉献给读者一套译文准确、文字流畅、从内容到形式都保持原著风格的工商管理精品图书。

本丛书参考了国际上通行的 MBA 和工商管理专业核心课程的设置,并充分兼顾了我国管理各专业现行通开课与专业课程设置,以及企业管理培训的要求,故适应面较广,既可用于管理各专业不同层次的教学,又可供各类管理人员培训和个人自学使用。

为了本丛书的出版,我们成立了由中国人民大学、北京大学、中国社会科学院等单位专家学者组成的编辑委员会,德高望重的袁宝华同志、黄达教授和纪宝成教授,都给了我们强有力的支持,使本丛书得以在管理学界和企业界产生较大的影响。许多我国留美学者和国内管理学界著名专家教授,参与了原著的推荐、论证和翻译工作,原我社编辑闻洁女士在这套书的总体策划中付出了很多心血。在此,谨向他们致以崇高的敬意并表示衷心的感谢。

愿这套丛书为我国 MBA 和工商管理教育事业的发展,为中国企业管理水平的不断提升继续做出应有的贡献。

中国人民大学出版社

译者序

《组织行为学》(第14版)如期而至。从1996年首次接手这本书第7版的翻译以来,我们已和它相知相伴16个春秋。伴随着这样一本经典图书在国内一版一版地更新,我们两位主要译者都已从当年的青葱学者步入不惑之年。这本书不知不觉走入了我们的生活,成为难以割舍的一部分,也正因为这样一份感情,我们至今仍奋斗在翻译的第一线,这在周围的同行中已不多见了。

本教材的最大特色是,以轻松的笔调、讲故事的叙述手法,娓娓道来深刻的理论与博大学说,第14版重点加入了近年来学术研究上的重大突破,使得原本相对而言“柔性”的组织行为学知识增加了科学的“刚性”。这些学术研究结果不断打破以往的常规思维和直觉思维,使我们对于组织中“人”这个主体有了越来越深入的理解。

第14版从内容到形式都进行了变革。内容更加实际,几乎每个概念和理论都有现实中的故事来诠释或注解,并根据发展的趋势对不同内容的侧重点进行了调整。例如,这一版增加了“组织的多元化”一章,重点反映学术界对这个重要主题的最新研究成果。各章增加了“组织行为民意调查”部分,以反映最新的、有趣的、与每章主题相关的民意调查结果。各章还增添了“道德抉择”专栏,为组织中出现的道德事项提供规范性的建议。

十分感谢中国人民大学出版社的编辑们对我们一如既往的信任和谅解,没有她们的包容、支持和耐心,在这16年里我们恐怕早已当了逃兵。尤其感谢黄小勇加入到翻译工作中来,他谦和、质朴、踏实的风格,对语言的准确理解和把握,无疑提高了本书的翻译质量。参与本书初稿翻译工作的还有滕玉成、李刚、罗红艳、孙晓丽、张明睿、姜凯丰、彭文彬、刘玉文、吴铮、秦成菊、梁希雷、李梅、李璐、周飞、张淇等,在此一并致谢。

尽管我们力争使每个句子都表达出作者的原意,尽管我们有机会对第12版的谬误进行修改,但翻译不当之处在所难免,敬请各位读者不吝赐教。

孙健敏 李原

2012年11月于北京

前言

欢迎阅读《组织行为学》(第14版)!通过长期、认真地思考所有组织行为学教材的标准,这一版延续了以往的传统特色:生动、形象地向读者介绍本领域的最新研究成果。在保留自己鲜明特征的同时——简洁的写作风格、最前沿的内容、引人入胜的教学方法——我们对第14版的内容进行了及时更新,以体现组织行为学领域最新、最前沿的研究成果。第14版对前一版进行了最全面、最彻底的修订。在保留最核心内容的同时,我们相信这一版反映了最前沿的组织行为学研究成果以及组织、管理者和员工正面临的重要议题。

第14版的主要变化

- 新的一章——“组织的多元化”——反映了学术界对这个重要主题的最新研究成果。^①

- 每章都提供了深刻的新案例,它们展示了一种更全面、更综合、更确凿的视角。此外,在这一版中,我们对50%的章末案例进行了更新。

- 每章都增添了新的内容——“组织行为民意调查”——它们反映了最新的、有趣的、与每章主题相关的民意调查结果。

- 每章都增添了新的专栏——“道德抉择”——它们为组织中出现的道德事项提供了规范性的建议。

- 每章都更新了开篇案例,其中许多案例反映了当今的商业和经济状况。

- 我们在每一章都提供了更多的例子来描述当今的全球经济状况。

- 我们为考察领导的那一章(第12章)补充了许多内容,以反映最新的研究成果和实际事例。

- 我们对第14版进行了广泛的更新,包括最新的例子、研究成果以及章末材料。

- 我们更换或更新了10个“观点碰撞”专栏。

- 我们更换或更新了10个“国际组织行为学”专栏。

- 我们更新了30%的参考文献,其中大约一半的文献发表于2008—2009年间。

^① 新的这一章关注人们对多元化、多元化管理及多元化培训的最新思考;此外,也关注个体差异(例如,认知能力差异)、人口统计特征(例如,年龄、性别、种族)以及其他各种个人特征。

● 管理图书馆——一种功能强大的在线工具，它包含评估、报告、个性化的研究，以及本书两位作者其他著作的完整电子版，以更好地帮助广大师生取得成功。

● 新的音像资料——讨论实践中的管理事项的最新音像资料，进入管理音像资料图书馆的途径，以及可以在课堂上使用的用流行电影片段改编而成的教学资料，都可以通过登录 www.mymanagementlab.com 获得。请登录该网址以获得授权并学习更多知识。^①

教学和学习支持

管理图书馆 (www.mymanagementlab.com) 是一种非常便于使用的在线工具，它能够提供个性化的课程内容，而且还能够对学生的成绩和班级绩效进行准确的评估和汇报。你在这门课程上取得成功所需具备的所有资源，都可以在这里获得。它可以为你的这门课程提供便捷、灵活的帮助。你可以获得的资源包括本书所有内容的电子版、小测验、个性化的学习计划、音像资料，以及能够帮助学生自学的 PPT 材料。

需要特别指出的是，管理图书馆还支持更为积极主动的学习风格，在学生管理学习以及准备考试和小测验时为他们提供帮助。管理图书馆还包含重要的音像资料、考试资料以及其他辅助资源，从而使这门课程的教师能够有多种便捷的方法来活跃课堂氛围并节省时间。

教学资源中心

在 www.pearsonhighered.com/irc，教师可以获得本书的多种教学资源，而且所有这些资源都是可以下载的。注册非常简单，注册之后你可以立即获得第 14 版的所有内容。作为教学人员，你在注册之后可以下载教学资源文件，而且我们会指导你在你的校园服务器上安装相应的课程管理内容。

如果你需要帮助，我们热情的技术支持团队非常乐意帮助你安装与本书配套的教学辅助材料。请登录 247pearsoned.custhelp.com 以获得常见问题的解答以及免费的用户服务热线电话号码。

教师可以获得以下教学辅助材料（想了解这些材料的详情，请登录 www.pearsonhighered.com/irc）：

- 教师手册——我们对教师手册进行了修订和更新，以便为教师提供教学指导和资源。
- 试题库——我们增添了 500 多个新问题。经过修订和更新之后，试题库中的问题需要学生灵活运用自己在课本上学到的知识。这些问题也反映了美国国际管理联合会

^① 本书中涉及 [mymanagementlab](http://mymanagementlab.com) 的内容，如有疑问请与培生教育出版集团（北京）办事处联系，电话：(010) 57355169，电子邮件：service.cn@pearson.com。

(AACSB) 制定的学习标准。

- 考试编制软件——考试管理软件包含试题库中的所有试题。该软件是用户友好型的，教师只需点击几下鼠标就可以查看、编辑和增添试题。
- PPT 材料——我们还提供便于教师在课堂上使用的 PPT 材料。教师可以原封不动地使用，也可以根据课堂需要对 PPT 的内容进行编辑。
- 图表中心——包括本书的所有图表、表格和曲线图。

目 录

第 I 篇 导 论	(1)
第 1 章 什么是组织行为学	(3)
1.1 人际技能的重要性	(4)
1.2 管理者做什么	(5)
1.3 了解组织行为学	(8)
1.4 用系统研究完善直觉	(9)
1.5 对组织行为学有贡献的学科	(11)
1.6 组织行为学中没有绝对的真理	(12)
1.7 组织行为学面对的挑战与机遇	(13)
1.8 变得有吸引力：开发组织行为学模型	(20)
1.9 全球化层面的意义	(26)
1.10 本章小结及对管理者的意义	(27)
道德困境 商业中的谎言	(28)
案例分析 1 数据会让你重获自由	(29)
案例分析 2 全球经济衰退和劳动力市场违法行为	(30)
第 II 篇 个 体	(33)
第 2 章 组织的多元化	(35)
2.1 多元化	(36)
2.2 个人特征	(38)
2.3 能力	(46)
2.4 多元化管理策略	(49)
2.5 全球化层面的意义	(52)
2.6 本章小结及对管理者的意义	(53)
道德困境 你们必须有性关系	(54)
案例分析 1 弗林效应	(55)
案例分析 2 多元化培训教授的是什么?	(56)
第 3 章 态度与工作满意度	(61)
3.1 态度	(62)
3.2 工作满意度	(68)

3.3	全球化层面的意义	(74)
3.4	本章小结及对管理者的意义	(75)
	道德困境 美国工人超负荷工作吗?	(77)
	案例分析 1 改变思考方式, 让工作变得更好	(77)
	案例分析 2 这会是一份令人满意的工作吗?	(78)
第 4 章	情绪与心境	(83)
4.1	情绪和心境是什么	(84)
4.2	情绪劳动	(92)
4.3	情感事件理论	(93)
4.4	情绪智力	(95)
4.5	情绪和心境在组织行为中的应用	(96)
4.6	全球化层面的意义	(101)
4.7	本章小结及对管理者的意义	(102)
	道德困境 工作中的男性和女性是否受到双重情绪标准的对待?	(104)
	案例分析 1 愤怒的积极一面?	(104)
	案例分析 2 成为一个面部表情解码者	(105)
第 5 章	人格与价值观	(111)
5.1	人格	(112)
5.2	价值观	(121)
5.3	人格、价值观与工作场所	(126)
5.4	全球化层面的意义	(128)
5.5	本章小结及对管理者的意义	(132)
	道德困境 基于身体艺术的雇佣	(134)
	案例分析 1 一个精密的圈套?	(134)
	案例分析 2 准确地说, 离我远点	(135)
第 6 章	知觉与个体决策	(141)
6.1	什么是知觉	(142)
6.2	对人知觉: 对他人做出判断	(144)
6.3	知觉与个体决策之间的联系	(148)
6.4	在组织中进行决策	(149)
6.5	影响决策的因素: 个体差异和组织限制	(154)
6.6	决策中的道德问题	(157)
6.7	全球化层面的意义	(160)
6.8	本章小结及对管理者的意义	(161)
	道德困境 五个道德决策: 你该怎么办?	(163)
	案例分析 1 自然灾害与决策	(164)
	案例分析 2 预测	(165)

第 7 章 基本的动机概念	(170)
7.1 界定动机	(171)
7.2 早期的动机理论	(172)
7.3 当代动机理论	(177)
7.4 当代动机理论的整合	(191)
7.5 全球化层面的意义	(192)
7.6 本章小结及对管理者的意义	(193)
道德困境 目标设置是操纵吗?	(195)
案例分析 1 美国人是否“活着是为了工作”?	(195)
案例分析 2 恃强凌弱的上司	(196)
第 8 章 动机：从概念到应用	(202)
8.1 通过工作设计进行激励：工作特征模型	(203)
8.2 员工参与方案	(211)
8.3 利用奖励激励员工	(213)
8.4 全球化层面的意义	(221)
8.5 本章小结及对管理者的意义	(222)
道德困境 高管人员的收入导致了本次经济衰退?	(224)
案例分析 1 多任务：充分利用你的时间?	(224)
案例分析 2 感谢不需要理由	(225)
第Ⅲ篇 群 体	(231)
第 9 章 群体行为的基础	(233)
9.1 群体的定义和分类	(234)
9.2 群体发展的阶段	(236)
9.3 群体属性：角色、规范、地位、规模和内聚力	(239)
9.4 群体决策	(248)
9.5 全球化层面的意义	(255)
9.6 本章小结及对管理者的意义	(256)
道德困境 应付搭便车者	(258)
案例分析 1 如果说“三个臭皮匠顶个诸葛亮”，那么六个臭皮匠 是否更厉害?	(258)
案例分析 2 “羊群行为”和房价泡沫（以及泡沫的破裂）	(259)
第 10 章 理解工作团队	(264)
10.1 为什么团队如此普及	(265)
10.2 团队与群体的差异	(266)
10.3 团队的类型	(267)
10.4 打造有效的团队	(270)
10.5 使个体转变成团队选手	(277)

10.6	警惕: 团队并非总是问题的答案	(279)
10.7	全球化层面的意义	(279)
10.8	本章小结及对管理者的意义	(280)
	道德困境 作为团队成员的压力	(282)
	案例分析 1 丰田公司的团队文化	(283)
	案例分析 2 IBM 的多文化跨国团队	(284)
第 11 章	沟 通	(288)
11.1	沟通的功能	(290)
11.2	沟通的过程	(290)
11.3	沟通的方向	(291)
11.4	人际沟通	(292)
11.5	组织沟通	(295)
11.6	沟通渠道的选择	(303)
11.7	有效沟通的障碍	(305)
11.8	全球化层面的意义	(308)
11.9	本章小结及对管理者的意义	(311)
	道德困境 界定技术的界限	(313)
	案例分析 1 黛安娜·阿布达拉	(313)
	案例分析 2 裁员的公司是否应当主动出击?	(314)
第 12 章	领 导	(318)
12.1	什么是领导	(319)
12.2	特质理论	(320)
12.3	行为理论	(322)
12.4	权变理论	(324)
12.5	领导者—成员交换理论	(327)
12.6	魅力型领导和变革型领导	(329)
12.7	诚信领导: 道德和信任是领导的基础	(334)
12.8	为未来的领导做准备: 导师制	(338)
12.9	对领导概念的挑战	(340)
12.10	发现和创造有效的领导者	(342)
12.11	全球化层面的意义	(343)
12.12	本章小结及对管理者的意义	(344)
	道德困境 全食公司的 Rahodeb	(347)
	案例分析 1 成为一位伟大的总统	(347)
	案例分析 2 领导工厂	(348)
第 13 章	权力与政治	(355)
13.1	权力的定义	(356)
13.2	领导与权力的比较	(357)

13.3	权力的基础	(357)
13.4	依赖性：权力的关键	(359)
13.5	权术	(360)
13.6	性骚扰：工作场所的不平等权力	(362)
13.7	政治：权力的行使	(364)
13.8	政治行为的原因和后果	(367)
13.9	政治行为的道德问题	(373)
13.10	全球化层面的意义	(375)
13.11	本章小结及对管理者的意义	(376)
	道德困境 模仿他人有效吗？有道德吗？	(378)
	案例分析1 成功的着装	(379)
	案例分析2 说服	(379)
第14章	冲突与谈判	(385)
14.1	冲突的定义	(386)
14.2	冲突观念的变迁	(386)
14.3	冲突过程	(388)
14.4	谈判	(395)
14.5	全球化层面的意义	(404)
14.6	本章小结及对管理者的意义	(405)
	道德困境 在谈判过程中撒谎是道德的吗？	(408)
	案例分析1 大卫与巨人的谈判：Apotex公司与百时美施贵宝公司	(409)
	案例分析2 调停：就业争端的主要解决方案？	(409)
第IV篇	组织系统	(415)
第15章	组织结构的基础	(417)
15.1	什么是组织结构	(418)
15.2	一般组织设计	(423)
15.3	组织设计的一些新方案	(427)
15.4	为什么组织结构存在差异	(431)
15.5	组织设计与员工行为	(434)
15.6	全球化层面的意义	(435)
15.7	本章小结及对管理者的意义	(436)
	道德困境 董事会应该具有多大权力？	(438)
	案例分析1 组织结构可以过于扁平吗？	(439)
	案例分析2 西门子的简单结构——并非如此	(440)

第 16 章 组织文化	(443)
16.1 什么是组织文化	(444)
16.2 组织文化做什么	(447)
16.3 组织文化的创建与维系	(450)
16.4 员工怎样学习组织文化	(454)
16.5 创建有道德的组织文化	(456)
16.6 创建积极的组织文化	(457)
16.7 职场灵性与组织文化	(459)
16.8 全球化层面的意义	(462)
16.9 本章小结及对管理者的意义	(463)
道德困境 组织文化能够容忍监视吗?	(465)
案例分析 1 合并并不总是会导致文化冲突	(465)
案例分析 2 谷歌和宝洁交换员工	(466)
第 17 章 人力资源政策与实践	(471)
17.1 人员甄选活动	(473)
17.2 培训与开发方案	(478)
17.3 绩效评估	(482)
17.4 管理组织中的工作—生活冲突	(488)
17.5 全球化层面的意义	(491)
17.6 本章小结及对管理者的意义	(492)
道德困境 “改造”简历合乎道德吗?	(495)
案例分析 1 窥视你的过去	(495)
案例分析 2 SAT 分数不高的求职者“免进”	(496)
第 18 章 组织变革与压力管理	(502)
18.1 变革的动力	(503)
18.2 推行有计划的变革	(504)
18.3 变革的阻力	(505)
18.4 管理组织变革的方法	(508)
18.5 工作压力及其管理	(516)
18.6 全球化层面的意义	(526)
18.7 本章小结及对管理者的意义	(527)
道德困境 压榨员工是你的工作	(529)
案例分析 1 丰田的创新及持续性	(529)
案例分析 2 极限工作的兴起	(530)
附录 组织行为学的研究方法	(536)
研究目的	(537)

研究术语·····	(537)
对研究的评价·····	(538)
研究设计·····	(539)
研究中的道德·····	(542)
小结·····	(543)
术语表·····	(545)

第 I 篇 导 论

Introduction

▷▷▷ 第 1 章 什么是组织行为学

试读结束 需要全本请在线购买: www.ertongbook.com