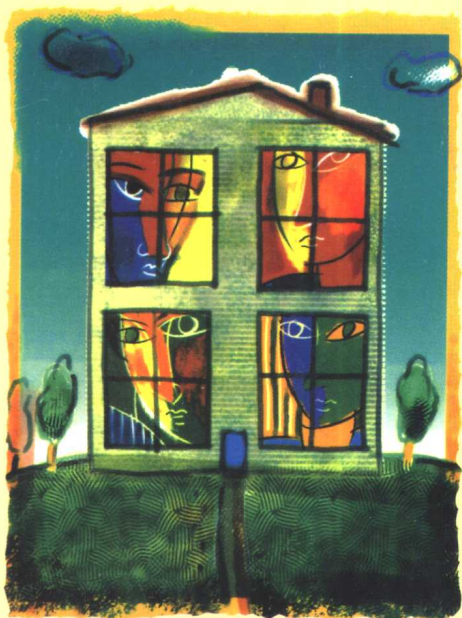


HZ BOOKS
华章经管

5th Edition

(美) 史蒂芬·P·罗宾斯 著
郑晓明 译



(原书第5版)

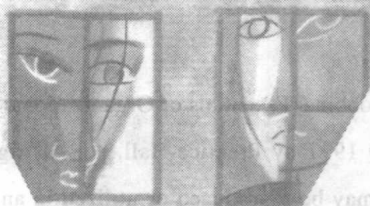
组织行为学精要

Essentials of Organizational Behavior



机械工业出版社
China Machine Press

00130253



C936
31



5th Edition

(美) 史藤奈伊 罗宾斯 著
郑晓明 译



(原书第5版)

组织行为学精要

Essentials of Organizational Behavior



北航 C0548781



机械工业出版社
China Machine Press

F011/21

Stephen P Robbins Essentials of Organizational Behavior, 5th ed
Copyright © 1997 by Prentice-Hall, Inc All rights reserved No
part of this work may be reproduced or utilized in any form or by any
means, electronic or mechanical, including photocopying, microfilm
and recording, or any information storage and retrieval system, without
permission in writing from the Publisher Authorized edition for sale in
P R China only

本书中文简体字版由皮尔森公司授权机械工业出版社在中国境内独家出版发行, 未经出版者书面许可, 不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有, 侵权必究。

本书版权登记号: 图字: 01-2000-1348

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学精要 / (美) 罗宾斯 (Robbins, S P.) 著; 郑晓明等译 - 北京: 机械工业出版社, 2000.11

ISBN 7-111-08465-9

I 组… II. ①罗… ②郑… III 组织行为学 IV C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第54644号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑 刘露明 版式设计 曲春燕

北京牛山世兴印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

2000年11月第1版 2001年4月第3次印刷

850mm × 1168mm 1/32 13 375印张

定价 28.00元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

作者简介

史蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P. Robbins) 教授在亚里桑纳大学获得博士学位。他曾就职于壳牌石油公司和雷诺金属公司，先后在布拉斯加大学、协和大学、巴尔的摩大学、南伊利诺伊大学、圣迭戈大学任教。

史蒂芬·P·罗宾斯的研究兴趣集中在组织中的冲突、权威、政治以及有效人际关系技术技能的开发方面。他的有关论文发表在《商界视野》《国际管理》《管理评论》以及《管理教育》等杂志上。近年来，罗宾斯博士把大量的时间用在撰写管理教科书上。这些书当前被美国800多所大学用作管理教材。

罗宾斯博士酷爱田径比赛，自1993年以来，他创造了许多次室内室外50米短跑世界记录。

译者简介



郑晓明博士，北京行为科学学会常务理事。现任教于清华大学经济管理学院，从事组织行为学、人力资源管理与开发的教学与科研工作。1966年出生于江西铅山，1998年毕业于中国科学院心理研究所工业心理专业，获理学博士学位。1997年赴香港中文大学学术访问。兼任北京融知融智管理顾问有限公司等多家企业高级顾问。曾先后为中国银行总行、中国机械进出口总公司、广西柳工集团、美国德尔福公司、北京电信局、云南省烟草总公司等几十家企业做过管理咨询及培训工作。近几年，主持并主要参与了多项国家级、省级重点科研项目并有多部专著及论文发表。

译者序

经过半年多的紧张翻译与校稿，本书终于在教师节之际尘埃落定。翻译史蒂芬·P·罗宾斯的书，真是一种享受！罗宾斯对组织中人的心理和行为分析之精辟，对管理实践中问题阐述之深刻，无不充满了智慧，闪烁着一位管理大师的真诚与热情，激起了我阵阵共鸣。我敢说：“只要你翻开本书，一定会被吸引，一定会有所获！”我们并不怕自己所不懂的，怕的是我们懂的原来是错误的。

我们知道，管理无外乎包括两个方面的问题，一是对事、对物的管理；二是对人的管理。但对事、对物的管理最终都要通过对人的管理来实现。因此，如何搞好人的管理、如何调动人的工作积极性，就成为组织中各级管理人员十分头痛而又迫在眉睫之事。组织行为学恰好是研究这一问题的学科，探讨的是组织中的人的心理与行为规律，以及这些规律如何影响组织绩效、影响组织的发展。

目前，国内关于组织行为学的教材可谓汗牛充栋，有译有著。细分起来，有两大类：一类是心理学家写的，着重于微观，从个体层面探讨组织中人的心理规律、心理特性对组织的影响；另一类是管理学家写的，着重于宏观，从组织社会系统变量上分析组织中人的工作行为。但很少有人能把这两者有机结合好，也许罗宾斯博士既有深厚的理论底蕴，

又有美国各大公司任职的背景。所以这本教材恰好填补这一空白。

作为一本教材，如何同时满足教师与学生的要求呢？斯蒂芬·罗宾斯可谓煞费苦心。他曾出版过一本近700页的组织行为学教材，在世界各国均被广泛使用，好评如潮，在我国也有中译本。但是他写作本书的目的也正缘于此，正如他在前言中所说的：“我曾经写过一本700页教科书。为什么我现在不能抛开它，用关键理念去重写和修改这些素材，来完成一本独特的、更易理解的组织行为学教材呢？”因此，本书的最大特色是通过大量的例子和图表，深入浅出地分析了组织行为学的基本概念，阐述了在实践中的具体应用。另外，简洁而精悍的语言，朴实而实证的文风，更让你受益匪浅。

综观本书，结构严谨、观点新颖、材料丰富。其书共分四部分，17章内容。罗宾斯从个体、群体与组织系统三个层面上探讨组织中人的工作行为，阐述人的内在心理与外在行为规律的关系，揭示组织绩效和人的行为、态度之间的奥秘。尤其是罗宾斯认为，人们在工作中的行为并不是随意的现象，而是可以被描述、解释、预测和被控制的思想，更有着重要的启发意义。

本书不仅普遍适用于MBA教学或经济管理类研究生、本科生作教材之用，而且还非常适用于短期管理课程培训、企业各级管理人员实务之需要。同时，本书收集了大量的组织行为学研究成果，对学术界人士也有着极大的参考价值。本书的前4版在世界各地极受欢迎，本书是第5版的译本，增加了不少新素材和新内容，比如企业再造、授权与临时性处理、“大五”人格模型、虚拟组织和无边界组织等。相信本书中译本的问世，将对我国组织行为学的教学、科研与实践应用起

到积极的推动作用。

本书由清华大学经济管理学院郑晓明博士翻译。在本书的翻译过程中，译者所指导的经济管理学院研究生（MBA）黄中、黄小峰、陈晖、陈志杰、贾伟、李银峰、岳云雷、解绍波等参与了部分初译工作，译者对他们的工作表示感谢。另外，华章公司经济管理编辑室刘露明主任、责任编辑曾清燕同志为本书的出版付出了大量心血，谨向她们表示诚挚的谢意。

由于译者水平有限，翻译不当之处，敬请读者批评指正。

郑晓明

于清华大学经管学院伟伦楼

2000年教师节

前 言

这本书源于我在20世纪80年代初与一位同事的会谈，他因为缺乏组织行为学课程教学素材而心怀沮丧，他告诉我，“我不需要伴随所有铃声和啸叫声中的700页教科书，我希望有一本精悍而简洁的、能够教给学生最基本概念的组织行为学课本。”这次会谈像灯一样照亮我的心，或许他不是孤立的，或许有许多教师都需要一本组织行为学的替代教材，我曾经伴随着所有铃声和啸叫声中写过此类的一本书。为什么我不能抛开它，用关键理念去重写和修改这些素材，来完成一本独特的、更易理解的组织行为学替代教材呢？

14年之后，我可以证明我的同事并不孤立。本书的四种版本已经被10万以上学生使用过，他们遍及加拿大、欧洲、亚洲和美国。本书已被译成丹麦语和中文。旧版本的用户告诉我，他们发现本书最适宜使用于短期课程培训、执行计划、经验与技能开发、案例分析或作参考读物。

然而这一切都过去了，人不能停滞于昨天的成就，所以，让我来强调一下在第5版所做的变化。

- 全文都调整过了，我增加了新例子并广泛地参考了研究成果。
- 本版新增加两章内容，第5章（“激励：从理论到实践”）阐述了在第4章引入的激励概念在实践中的运用，另一

章有关工作团队的内容也是新增加的（第8章）。

- 组织结构与组织设计由以前版本的两章内容压缩为一个独立章节，并完全重写（见第13章）。
- 关于个体决策这一章（第6章）已经重写，强调了制定决策的行为方面。
- 群体决策的讨论已由沟通章节调整到群体行为的章节（第2章）。
- 新素材包括了全面质量管理、再造工程、技术、授权和临时性处理、员工忠诚度降低、麦尔斯-布瑞格斯类型指标、“大五”人格模型、虚拟组织和无边界组织以及360度绩效评估等。

我要感谢那些为再版提出改进意见的人们，特别感谢美国北卡罗拉州大学的盖尔·罕肯斯（Gail Hankins of North Carolina State University）、东南大学的琼·吉布森（Jane Gibson of Southeastern University）、佛罗里达国际大学的西瑞·莫斯（Sherry Moss of Florida International University）和国际学院的南茜·兰婷戈尔（Nansy Nightinggale of International College）提出宝贵的意见。而且，当然了，我同样要感谢Prentice-Hall出版社的人们——特别是丽莎麦尔·布朗斯西尼（Lisamarie Brassini）、戴维·夏佛（David Shafer）、朱安·德鲁克（Jo-Ann Deluca）以及李利·布瑞特佛勒（Lynne Breitfeller）负责监制和营销本书。

史蒂芬·P·罗宾斯
（Stephen P. Robbins）

目 录

作译者简介

译者序

前言

第一部分 导论

第1章

组织行为学入门 • 2

- 1.1 组织行为学的研究领域2
- 1.2 组织行为学的目标7
- 1.3 组织行为学面临的挑战与机遇9
- 1.4 本书结构21

第2章

跨文化的组织行为学 • 23

- 2.1 欢迎来到地球村25
- 2.2 面对国际挑战28
- 2.3 相关问题:民族文化是否越来越同质化31
- 2.4 评估国家之间的差异32
- 2.5 在全球范围内应用组织行为学42

第二部分 个体

第3章

组织中的个体 • 46

3.1 态度	46
3.2 人格	52
3.3 知觉	60
3.4 学习	64
对管理者的启示	66

第4章

基本激励理论 • 69

4.1 什么是激励	70
4.2 早期的激励理论	70
4.3 现代激励理论	77
4.4 不要忘记:激励理论有文化局限性!	88
对管理者的启示	89

第5章

激励: 从理论到实践 • 90

5.1 目标管理	90
5.2 行为纠正	94
5.3 员工参与方案	97
5.4 浮动工资方案	103
5.5 技能工资方案	108
对管理者的启示	111

第6章**个体决策** • 112

- 6.1 决策应该如何制定113
- 6.2 现实中的组织里的决策是如何制定的117
- 对管理者的启示131

第三部分 群体**第7章****组织中的群体** • 134

- 7.1 群体的定义及分类134
- 7.2 基本的群体概念137
- 7.3 群体决策150
- 对管理者的启示157

第8章**工作团队** • 160

- 8.1 为什么团队如此普及161
- 8.2 团队与群体的区别162
- 8.3 团队的类型164
- 8.4 团队与群体概念的联系:塑造高绩效团队169
- 8.5 使个人成为团队选手178
- 对管理者的启示182

第9章**沟通** • 184

- 9.1 沟通的功能185
- 9.2 沟通的过程186

9.3 沟通的方向	187
9.4 常见的沟通方式	189
9.5 沟通网络	193
9.6 有效沟通的障碍	196
9.7 跨文化沟通	199
对管理者的启示	200

第10章**领导 • 205**

10.1 什么是领导	205
10.2 领导理论的变迁	206
10.3 特质理论	206
10.4 行为理论	208
10.5 权变理论	212
10.6 特质理论的更新:领袖魅力	223
10.7 最终的结论:领导有时是无关紧要的	225
对管理者的启示	226

第11章**权力与政治 • 228**

11.1 权力的定义	228
11.2 领导与权力的对比	230
11.3 权力的基础	230
11.4 依赖:权力的关键	235
11.5 群体中的权力:联盟	237
11.6 权力和性骚扰	239
11.7 政治:权力的运用	241
对管理者的启示	249

第12章 冲突与谈判 • 250

- 12.1 冲突的定义250
- 12.2 冲突观念的变迁251
- 12.3 区分功能正常与功能失调的冲突253
- 12.4 冲突的过程254
- 12.5 谈判261
- 对管理者的启示269

第四部分 组织系统

第13章 组织结构 • 274

- 13.1 什么是组织结构274
- 13.2 一般组织结构的设计285
- 13.3 新型组织结构290
- 13.4 为什么组织结构不同295
- 13.5 组织结构和员工行为299
- 对管理者的启示301

第14章 技术与工作设计 • 302

- 14.1 在工作场所的技术302
- 14.2 工作设计311
- 对管理者的启示323

第15章 绩效评估与奖励体系 • 325

15.1 绩效评估	326
15.2 奖励体系	343
对管理者的启示	349

第16章**组织文化 • 351**

16.1 组织文化的定义	352
16.2 组织文化的作用	357
16.3 文化的创建和维系	359
16.4 组织文化的学习	367
16.5 组织文化是否可以超越国家的民族文化	372
16.6 组织文化和多元化的矛盾	373
对管理者的启示	374

第17章**组织变革与发展 • 377**

17.1 变革的动力	377
17.2 实施有计划的变革	381
17.3 两种观点	383
17.4 变革的阻力	386
17.5 通过组织发展实施变革	393
17.6 当代组织变革中的问题	404
对管理者的启示	409

结束语

.....	410
-------	-----

第一部分 导 论

Essentials of
Organizational
Behavior