

管理教材译丛

组织行为学

Organizational Behavior

(美) 蕾·安德烈 (Rae André) 著
东北大学

史烽 周劲波 蔡翔 译



机械工业出版社
China Machine Press

管理教材译丛

组织行为学

Organizational Behavior

(美) 蕾·安德烈 (Rae André) 著
东北大学

史烽 周劲波 蔡翔 译



机械工业出版社
China Machine Press

本书将组织理论与现实中的组织问题紧密结合起来,并引导读者利用所学理论来解决这些组织问题。作者先后阐述了组织行为学对职业生涯的重要性、个性、决策制定、激励理论、沟通与人际关系、跨文化沟通、集体与团队效率、领导挑战、领导角色与技能、权力与影响、冲突、组织设计的有效性、组织结构与文化、组织变革等内容,力求从管理者的角度来讲述和应用组织行为理论。

本教材适于工商管理 and 人力资源管理专业的本科生使用,也可作为人力资源经理等从业人员的参考用书。

Rae André. *Organizational Behavior*.

ISBN 978-0-13-185495-6

Copyright © 2008 by Pearson Education, Inc.

Simplified Chinese Edition Copyright © 2012 by China Machine Press.

Published by arrangement with the original publisher, Pearson Education, Inc. This edition is authorized for sale and distribution in the People's Republic of China exclusively (except Taiwan, Hong Kong SAR and Macau SAR).

All rights reserved.

本书中文简体字版由Pearson Education(培生教育出版集团)授权机械工业出版社在中华人民共和国境内(不包括中国台湾地区和中国香港、澳门特别行政区)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。

本书封底贴有Pearson Education(培生教育出版集团)激光防伪标签,无标签者不得销售。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号:图字:01-2010-4640

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / (美)安德烈(André, R.)著;史烽,周劲波,蔡翔译. —北京:机械工业出版社, 2012.7

(管理教材译丛)

书名原文: *Organizational Behavior*

ISBN 978-7-111-38973-6

I. 组… II. ①安… ②史… ③周… ④蔡… III. 组织行为学-教材 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第141316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:王金强 版式设计:刘永青

蕻城市京瑞印刷有限公司印刷

2012年8月第1版第1次印刷

185mm×260mm · 28.75印张

标准书号:ISBN 978-7-111-38973-6

定价:75.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010) 88379210; 88361066

购书热线:(010) 68326294; 88379649; 68995259

投稿热线:(010) 88379007

读者信箱:hzjg@hzbook.com

译者序

当接到机械工业出版社华章公司翻译安德烈《组织行为学》一书的邀请时，我不禁想到了2001年。当时，我在澳大利亚科廷科技大学商学院做访问学者，那时最早接触的课程之一就是组织行为学。此前，我学习的专业和从事的工作一直都是材料科学。应该说，与以前形成的工科思维和掌握的“硬”技术不同，这门课程为我开启了一扇认知和了解个体行为规律与人际技能的大门（当时的印象），引发了我的学习兴趣和求知欲望，对我的专业转型乃至行为方式都有润物无声、潜移默化的影响，并从此与之结缘。

组织行为学是工商管理类专业的核心基础课程之一，它吸收了心理学、社会学、社会心理学、人类学和政治学等多个领域的研究成果，自成一体，又为其他学科如人力资源管理、企业文化、变革管理和创新管理等提供理论基础和分析框架。学好组织行为学，掌握组织管理过程中的基本原理、一般规律和方法工具，对提高个体、群体和组织的管理效能，帮助个体发展职业生涯有重要的指导意义。

与众多组织行为学教材不同，安德烈的《组织行为学》聚焦于掌握组织行为学理论、技能与个体职业生涯发展之间的关联，强调个体、群体和领导技能对职业成功的基础性和重要性，这是本书的亮点和特色。正如安德烈所言：“在如今竞争激烈的环境中，取得成功的策略之一是在发展专业特长的同时，优化你的组织行为学技能。即使公司业务发生变化，对人际、群体和领导技能的需要依旧存在。无论你的职业培训经历如何，了解如何通过他人达到目标是很有用的。请记住，不仅要成为一名优秀的技术人员，还要熟知管理和领导之道。”

安德烈在美国东北大学工商管理学院教授组织行为和理论等课程，在IBM和通用汽车从事过专业工作，既有基础扎实的教学和研究功底，又有丰富的实践经验，本书的写作风格也体现了理论与实际紧密结合的鲜明特色。在每章的编排上，以“学习概览”为提纲、以“开篇案例”为引导，首先提出个体在日常组织生活中面临的问题和挑战，然后介绍相关的概念、理论、方法和工具，最后提供形式多样的“学以致用”练习题，帮助读者深化和巩固所学。这种“问题先导、理论其次”的编排方式，具有较强的目的性和针对性，使读者在思考中学习，在学习中思考，具有引人入胜、深入浅出、娓娓道来的效果，无形之中拉近了作者和读者之间的距离。

本书的前言、第1~7章、第14~19章以及附录、整合案例和整合项目由桂林电子科技大学的史烽和蔡翔负责翻译，第8~13章由广西师范大学的周劲波负责翻译，最后由史烽对全稿进行复核和校对。在本书初稿的翻译中，我们的研究生王梅、张璇、陈超容、陈坚、丰利民、杨晓蓓、刘晓正、谌婷、曹云飞、梁婷、王威、熊静、吴紫建等参与了部分工作，在此向他们表示感谢。

衷心感谢机械工业出版社华章公司的王金强编辑在翻译过程中给予的大力协助和支持。

囿于译者的专业和水平，书中翻译难免有不当之处，恳请广大读者批评指正。

史烽

2012年5月

作者简介

蕾·安德烈 (Rae André) 在密歇根大学获得组织心理学博士学位，在加利福尼亚州立大学洛杉矶分校获得电影学文学硕士学位，在康奈尔大学获得英语文学学士学位。在美国音乐公司、IBM公司和通用汽车公司从事过专业工作。

安德烈博士是6本著作的作者或合著者，包括与彼得 J. 弗罗斯特 (Peter J. Frost) 合作编写 *Researchers Hooked on Teaching: Noted Scholars Discuss the Synergy Between Teaching and Research* (Sage Publications, 1996), *Positive Solitude* (HarperCollins, 1991), 与彼得 D. 沃德 (Peter D. Ward) 合作撰写 *The 59-Second Employee: How to Stay One Second Ahead of Your One-Minute Manager* (Houghton Mifflin Company, 1984)。此外，她还在《全面下注》(*Across the Board*)、《波士顿环球报》、《经济发展季刊》(*Economic Development Quarterly*)、《通用管理杂志》(*Journal of General Management*)、《小企业管理杂志》(*Journal of Small Business Management*)、《管理教育杂志》(*Journal of Management Education*) 和《纽约时报》等报刊上发表过40余篇案例和文章。她还经常在《芝加哥论坛报》、《达拉斯先驱报》、《防护杂志》(*Prevention Magazine*)、《华盛顿邮报》和《华尔街日报》等媒体上发表文章。

目前，安德烈博士是东北大学工商管理学院的教授，负责“组织行为与理论”、“商业概论”、“商业战略”、“国际化背景下的人员管理”及“国际谈判”等课程的教学。在其职业生涯中，她提倡严格的课堂学习与鲜活的实践经历相融合。她的研究具有跨学科和应用性的特点。她经常研究一些新型的组织形式，包括商业联盟、混合型组织和半官方机构。

安德烈博士是《管理教育杂志》的编委，也是“组织行为学教学联合会”(Organizational Behavior Teaching Society)的董事会成员。她还是美国管理学会和美国作家协会的成员。她在匹兹堡大学海上学府项目、法国兰斯L'École Supérieure du Commerce大学、新西兰怀卡托大学和北爱尔兰阿尔斯特大学做过访问学者。

前言

致教师

本书的特点

概述

本书有以下6个特点。

(1) 本书有助于读者运用组织行为学理论解决组织中的问题

与绝大多数组织行为学教材理论先导、应用其次的编排方式不同，本书采用应用先导、理论其次的编排方式。采用这种**解决问题的方法** (problem-solving approach)，让学生首先了解个体在组织中面临的日常挑战，然后再学习那些帮助他们迎接这些挑战的研究成果。

本书完整涵盖最新、最有效且实际的研究成果。同时，本书的编排结构是问题先导、理论其次，根据管理实践问题组织编排各章。

如第7章“沟通与人际关系”讨论下列问题：

- 如何进行有效沟通？
- 男女之间的沟通风格有何差异？
- 如何构建信任关系？
- 如何说服他人？
- 你有哪些沟通优势？你需要开发哪些沟通技能？
- 在求职面试中，有哪些行之有效的技巧？

类似问题，请参见各章的“学习概览”部分。

(2) 本书材料富于个性化

本书采用个性化的方法，即关注你的组织生活。本书采用直接和非正式的方式与学生交流：要求学生通过思考在职业生涯中应用组织行为学的概念，从而掌握组织行为学的理论；要求学生把自己当做管理者来审视问题；也通过贯穿全书的自测题和小练习题，使学生加深理解。

本书第1章和最后一章的编排可能与你此前所读过的教材有所不同。第1章按传统方式导入，讨论影响当今组织的环境因素及其对当今职业和你的职业生涯的影响，而不是介绍

组织行为学的发展历史和研究方法。最后一章提供了一些工具，包括社会科学研究方法和有助于学生将来深入探讨的阅读建议。即使在本课程结束后，仍可引导学生继续学习组织行为学。

(3) 本书从全球视角分析组织挑战

通过以下方式，达到该目的。

- 通过第1章介绍的组织解决问题的全球背景，让学生了解贯穿全书的国际组织行为和理论。
- 在篇幅许可的条件下，将最新的全球研究结果整合进每一章相应的专题。
- 用一整章的篇幅介绍跨文化关系。
- 开篇案例和章末材料聚焦国际化公司。

(4) 各章均强调解决问题和主动学习

每章均包括以下内容。

1) 学习概览列举了本章将要讨论的主要问题和概念。学习概览易于浏览，因此，读者无须翻阅多页就能对本章内容有一个大致的了解。该部分对考试复习也很有用。该部分难以再精简。本书的每一章都集成了前人数十年的有趣、高质量的研究成果，很难用十几个问题总结一章的精华。

2) 开篇案例。每章开头的案例导入本章将要讨论的解决问题的一些挑战。

3) 各章的辅助材料强化了对问题的关注。包括如下特色，如采用第二人称设问（“如果……你会怎么办”）、阐述理论的案例（包括一些贯穿整节的延伸案例）和许多实际公司及个体解决组织问题的例子。

4) 各章都有一些自测题。这些自测题可结合课本完成，有助于学生记住相关理论。

5) 要点总结及时梳理了各章的一些关键点。在多数情形下，这些关键材料来自章节正文。要点总结可为学习提供帮助，有时也会为理论应用提供额外的例子。

(5) 各章末尾的“学以致用”提供了实际应用、批判思考和实践探索的诸多机会

章末材料一般包括以下内容：

- 小案例：用于课堂阅读和讨论，或用于课后补充阅读。
- 大案例：用于课堂分组讨论或课外作业。
- 练习题：用于课堂分组交流、辩论和角色扮演。
- 探索题：主要通过在线方式，让学生完成课外作业、大小论文或陈述材料。
- 用丰富的材料，打造一个“高体验度”的学习课程。

具体而言，“学以致用”材料包括以下内容：

- 知名企业：展示企业解决组织行为问题的独特方法。材料简短，足以在课堂阅读，其中包括问题讨论。
- 专家建言：提供本领域专业人士的实用观点。这些观点，理论联系实际。有的新观点，

还尚未被学术界所关注。本节材料也包括一些问题讨论。

- 身体力行：在课堂模拟组织问题，进行体验式练习，为学生提供应用每章理论解决问题的机会。
- 实例分析：这些解决问题的案例，虽然其长度和难度不同，但都能检验学生掌握所学理论及学以致用能力的程度。
- 实践探索：提供了本书之外，了解组织行为学资源的一个窗口。这些资源只是建议性的且并未涵盖所有。它有几个用途：一是可设计成或长或短的课外作业，教师可采用此部分内容布置课外作业或建议研究主题；二是用于网络课程，指导学有余力的学生更加全面深入地研究相关内容。

此外，本书还包括：

- 整合案例与项目：本部分关注篇幅较长的整合性案例和项目，包括用于个人和小组学习的案例、体验式练习和推荐的课程项目。

(6) 本书解决问题的方法有助于指导组织行为

根据基本的组织应用编写的教材，能有效说明组织行为学有助于管理者解决实际问题。^①用组织行为学的理论来解决问题，其作用是显而易见的；用组织行为学的研究来分析特定的组织问题，其范围和深度是清晰明了的。

采用这种方式组织材料也向研究者提出了对本领域进行深入研究的建议。本人和那些对“可操作知识”^②感兴趣的学者们经常问这样的问题：我们是否提出了该领域的正确问题？我们是否提出了管理者必须回答的问题？我们能否有效地回答这些关键问题？更进一步，在这样一本以解决问题为导向的书里，如何将实证研究发现和实际知识恰当地融合起来？我们在本书中寻找这些问题的答案。

本书的组织方式

在本书中，本人认为“组织行为学”课程的教学无须遵循某种特定的顺序。一些教师喜欢从群体开展教学，一些教师喜欢从领导力开展教学，还有一些教师则喜欢从组织理论开展教学。随着时间的推移，许多教师的授课方法因其观点和兴趣的变化而改变。为了降低某一种方法可能带来的局限性，本人按照一种符合逻辑的方式来编排此书，使各章内容

① For more background on why such an approach may be useful to the field, see M. R. Blood, "The Role of Organization Behavior in the Business School Curriculum," in J. Greenberg, *Organizational Behavior: The State of the Science*(Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994):207-220; C. Lundberg, "Techniques for Teaching OB in the College Classroom," in J. Greenberg, *Organization Behavior: The State of the Science*(Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994):221-244; C. Argyris, "Reflection and Beyond in Research on Organizational Learning," *Management Learning* 35(4), 2004:507-509.

② L. L. Ferguson, "How Social Science Research Can Help Management," *California Management Review* 8(4), Summer 1966:3-10; M. R. Blood, "Only You Can Create Actionable Knowledge," *Academy of Management Learning & Education* 5 (2), 2006:209-212.

相对独立。教师可以根据自己的需要，灵活安排教学。

需要提醒的是，在阅读有关“组织”和“领导力”的章节时，应特别注意这些章节之间的逻辑关联。你可从“组织”各章或任何你喜欢的章节开始阅读，但第2章“人格与风格”是学习其他各章的基础，因此，我建议优先阅读此章。

本书的最终目的

组织行为学不仅十分有趣，而且令人兴奋。本人教过的一个最好的班级，学生们在学习组织行为学时，兴奋异常，因为他们在这里学到了一些有关自身和未来组织生活的新东西。本书的目的旨在展示这个引人入胜的领域。

并非每个人都会如此兴奋，即使组织行为学知识令人兴奋，这种兴奋感在早上8:00的课堂上也会降低。这种兴奋感同样会因为读者领会不到教材编者的用心而降低。阅读组织生活的图书给人带来兴奋感，这是组织行为学的内在魅力——它能拓展人们对自身、对未来管理对象的认识，了解实际的但有时并不符合常规的研究结果，打开一扇人们在多样化组织和文化中认知行为方式的窗口。在你讲授本教材的过程中，让我们携手并竭尽所能，向学生传递这种兴奋。

编著一本教材，要么是一种心甘情愿的工作，要么是一种疯狂特质的表现。欢迎把本教材的使用情况写信反馈给我，请随时通过r.andre@neu.edu联系我。

致学生

如何使用本书

本书首先提出实际管理问题，然后告诉你如何利用组织行为学知识解决这些问题。本书解决问题的方法帮助你应对以下关键问题：如何管理工作团队，公司如何有效地激励其员工，如何提高公司伦理，等等。本书使用最新、最权威的研究成果，帮助你构建应对组织生活挑战的分析框架。

参与学习

当你主动使用某个概念时，你会形成便于自己记忆的经验方式并在将来加以应用。为了使这个概念真正成为你自己的知识并在将来有效应用，你必须使用自己的语言描述它，批判性地对比自己理解和读到的概念，并设想如何应用这个概念。这种积极介入一个概念的过程称之为**主动学习（active learning）**。

主动学习的原理表明，如果能做到以下几点，你就更有可能真正学到某个概念。

- 将其置入一个现实的情境中，包括你自身亲历的场景。
- 思考与其他概念的逻辑一致性。
- 提出相关问题。

- 用其解决实际问题。
- 批判性地思考它。
- 分享它。

本书要求你用多种方式与课本材料互动，要求你把所学概念应用到你自己和其他人的生活中，鼓励你**积极钻研**（actively study）课本材料并**学以致用**（practically apply）。每章都有一系列学习工具，如问题讨论、自我评估、案例分析、实践探索和本章要点等。这些工具，主要起到学习组织知识和激发兴趣的作用。你能从这门课程中汲取哪些有用信息，最终取决于你对课本材料批判性和创造性的思考。

上课时，教师会要求你通过课堂讨论、案例分析和作业练习等方式积极参与课堂教学，也可能要求你与他人或小组合作。请主动参与、大胆发言、提出问题、质疑理论、分析理论，或用任何你能想到的方式参与课堂讨论。一旦你迈入职场，提出组织运作的挑战性问题会比在课堂里难得多，因为在许多组织里存在一些禁忌——提出问题意味着对管理实践现状的批评，即使你并无此意。

因此，从现在开始，积极参与进来。从现在开始，提出问题，你将无怨无悔。

教材学习指南

本书各章均包括以下学习内容，有助于你理解教材、享受学习的乐趣和掌握学习的内容。

1. 学习概览

每章开篇都有一个学习概览，列举了学完本章后你应掌握的主要知识。学习概览具有下列三种作用。

(1) 在正式阅读每一章之前，先阅读预览材料，对本章所涉及的问题有个总体印象。为什么要这么做？阅读和学习技巧方面的专家总是建议学生在正式阅读每一章之前，先略读。略读能使你对学习材料有一个整体的把握和印象。在这部分，我们为你准备了适合略读的材料。

(2) 将学习概览作为每一章的学习指南。学完每一章后，重览学习概览，回想每一章所涉及的关键问题。你能否透彻地回答这些问题？你是否掌握了这些问题所涉及的所有关键概念和术语？

(3) 思考将来如何使用这些材料。如何利用课程所学知识改善未来的组织生活？组织行为如何影响职业生涯？需要开发哪些组织生活的复合技能？如何“记住”这些知识并在将来为己所用？你是记住这些知识，抑或采用某种物理方式储存？将来需要时，你是否能够再次找到它？

2. 自测题和小练习

本书各章均包括许多自我评估工具和一些简短的练习题，帮助你在理解基本概念的同时，加深对自己和他人的了解。重复是必要的，主动学以致用是理解和掌握概念的最好方

法。完成这些练习题能帮助你掌握这些知识。

3. 要点总结

大多数章节都有一个或多个要点总结，这是一些重要知识点的实用总结。这些要点总结是专门设计的，用于帮助学生系统掌握复杂的知识。

4. 实践探索

完成一个或多个建议的课外“探索”主题，会使你对组织行为学的概念有更深刻的理解，并帮助你掌握它们。这是准备问答题、课程论文、案例分析和课程项目的好方法。通过这种探索方式，你将学到一些新概念、应用情境和应用实例，并可将这些用于写作中。

5. 本章要点

章末的“本章要点”可用于复习关键概念和术语。对每个关键问题，有两个学习指南。第一个学习指南是每个关键问题的简要答案，只有一两段。学完每一章后，应当理解每个关键问题的答案逻辑。请注意，要点只是总结，不能涵盖所有的知识点。

6. 术语表（按章组织）

为了帮助你全面学习各章关键术语，请查阅本书后面的术语表。与其他教材的术语表有所不同，本书按章编排术语表，以便你能在一个地方找到该章所有的关键术语及其定义。

致 谢

致力于本书出版的各位同仁组成了一个真正高绩效的团队，作为本书的作者，为能与他们一起工作而感到万分荣幸。

极具专业水平的Prentice Hall集团把许多精英聚集在一起，他们是：高级策划编辑Mike Ablassmeir、协调执行总编Renata Butera、开发主管Steve Deitmer、项目经理Claudia Fernandez、出版社代表Leah Johnson、助理编辑Keri Molinari、权限编辑Charles Morris、组稿编辑Amy Ray、生产项目经理Carol Samet、主任编辑Jeff Shelstad、高级美术编辑Janet Slowik、助理编辑Denise Vaughn等。此外，还有很多人为了本书的编辑和出版提供了重要帮助。

作者感谢下列参与本书初稿的评审者，他们是：Bradley Alge（普渡大学）、Lizabeth A. Barclay（奥克兰大学）、Eleanor H. Buttner（北卡罗来纳大学格林斯博罗分校）、Susan Eisner（瑞曼波学院）、Janice Gates（西伊利诺伊大学）、Jackie Gilbert（中田纳西州立大学）、Selina A. Griswold（托莱多大学）、Ken Harris（佛罗里达州立大学）、Chad Higgins（华盛顿大学）、Tai G. Kim（特拉华大学）、Randolph New（里士满大学）、K. Praveen Paraboteeah（威斯康星大学白水分校）、Marian C. Schultz（西佛罗里达大学）、Randy Sleeth（弗吉尼亚联邦大学）、Christie Kennedy Struckman（圣荷西州立大学）、Sean Valentine（怀俄明大学）。

作者感谢其他所有奉献时间和精力的匿名评审人。

作者感谢组稿编辑Lenore Kalarness对本书出版的支持和帮助。

作者特别感谢“组织行为学教学联合会”的同事们，其中包括联合会的创始人、斯坦福大学商学院的David L. Bradford，没有他多年来的鼓励和指导，本书难以完成。作者也从Patrick Connor的有关组织设计的著作中受益良多，对此谨表感谢。最后，作者感谢Megan André女士对本书始终如一的帮助和支持。

教学目的

组织行为学是工商管理专业和人力资源管理专业本科学生的基础必修课之一，也是工商管理硕士的核心课程之一。组织行为学吸收了心理学、社会学、社会心理学、人类学和政治学等多个领域的研究成果，为其他学科如人力资源管理、企业文化建设、变革管理和创新管理等提供理论基础和分析框架。通过课程学习，要求学生了解组织行为学分析的三个层次，掌握个体、群体和组织管理过程中的基本原理、一般规律和方法工具，为提高组织的管理效能奠定理论基础，同时也为发展个体的职业生涯预备相关组织行为学技能。

前期需要掌握的知识

管理学原理、经济学原理等课程相关知识。

课时分布建议

教学内容	学习要点	课时安排		案例与项目 使用建议
		本科	MBA	
第1章 组织行为学与职业生涯	(1) 组织行为学的定义与相关商业挑战 (2) 组织领导者面临的经济和社会问题的挑战 (3) 组织过程与现代经济中的公司竞争 (4) 现代组织与职业生涯 (5) 组织行为学与职业生涯	2	2	
第2章 人格与风格	(1) 人格概述 (2) 人格特质在组织中的应用 (3) 情绪风格及其重要性 (4) 认知能力对个性风格的作用 (5) 价值观和态度对个性风格的作用	4	2	项目1、2
第3章 决策	(1) 决策时应考虑的指导原则 (2) 决策过程应考虑的三个主要因素 (3) 借助专家进行决策 (4) 应用技术提高决策质量 (5) 成功实施决策	2	2	

(续)

教学内容	学习要点	课时安排		案例与项目 使用建议
		本科	MBA	
第4章 动机基础	(1) 动机概述 (2) 管理者利用内在需要激励员工 (3) 管理者激励的奖惩手段 (4) 管理者利用行为校正设计绩效评价和奖励体系 (5) 公司激励员工的组织体系 (6) 自我激励和激励他人的其他方面	2	2	案例1
第5章 激励工作中的个体	(1) 管理者努力激励员工的原因 (2) 管理者设计激励性工作的方法 (3) 管理者实现人与工作匹配的方式 (4) 实现人与工作匹配的过程 (5) 公司利用灵活安排实现激励 (6) 公司使用工作环境作为激励因素 (7) 管理者设计公平有效的绩效评价方法 (8) 公司利用组织文化激励员工	2	1	
第6章 工作压力与健康	(1) 健康工作环境 (2) 关注工作压力 (3) 压力对工作绩效的影响 (4) 一些工作中常见的压力源 (5) 压力对健康的影响 (6) 压力倾向 (7) 应对工作压力 (8) 公司应对员工压力的措施	2	2	
第7章 沟通与人际关系	(1) 沟通概述 (2) 有效地进行非语言沟通 (3) 沟通中的性别差异 (4) 构建信任关系 (5) 说服他人 (6) 沟通优势与沟通技能 (7) 行之有效的面试策略	4	2	
第8章 跨文化关系	(1) 美国的文化特征概述 (2) 学习其他国家文化的原因 (3) 管理者应当关注的文化差异 (4) 与美国贸易伙伴建立良好关系的必要性 (5) 海外工作的成功人士特征 (6) 开发跨文化技能的方式 (7) 公司给外派员工的支持措施 (8) 短期的海外委派工作准备	4	2	案例2 项目2
第9章 群体及其影响	(1) 群体对组织的重要性 (2) 界定群体的关键因素 (3) 团队概述 (4) 群体和团队的演化 (5) 管理自我指导团队面临的特殊问题 (6) 管理虚拟团队面临的特殊问题 (7) 跨文化团队和虚拟跨文化团队出现的问题	2	2	案例1 项目2

(续)

教学内容	学习要点	课时安排		案例与项目 使用建议
		本科	MBA	
第10章 提高团队效能	(1) 团队设计的方法 (2) 为团队设定明确的和有活力的方向 (3) 训练团队的方法 (4) 警惕群体决策的陷阱 (5) 让会议卓有成效的方法 (6) 团队获取信息、资源和回报的渠道 (7) 领导虚拟团队的方法 (8) 领导多文化团队和多文化虚拟团队的方法	4	2	项目2
第11章 领导面临的挑战	(1) 领导概述 (2) 领导者和追随者的区别 (3) 成为领导的要素 (4) 成为有效领导的方法 (5) 领导需要了解的知识 (6) 成为领导的机会 (7) 跨文化领导概述	2	2	
第12章 领导角色和技能	(1) 特殊团队中领导的角色概述 (2) 谈判概述 (3) 董事长和首席执行官的领导角色的独特之处 (4) 领导作为严格纪律的执行者的方法 (5) 领导停止指导转为跟随的时间 (6) 领导者个人哲学中最影响他人的方面 (7) 领导作为人才发掘者和辅导者的方法	2	1	
第13章 权力和影响力	(1) 权力概述 (2) 公司权力来源的辨别方法 (3) 组织内获取权力的方法 (4) 领导需要了解的权力 (5) 其他人从你身上获取权力的方法 (6) 权力依赖于文化的方式	2	2	
第14章 冲突之利弊	(1) 冲突概述 (2) 管理者处理冲突的方式 (3) 应对人际冲突的方式 (4) 应对团队成员的冲突 (5) 干预团队间的冲突 (6) 员工与组织冲突的后果 (7) 对待冲突的跨文化差异及重要性	2	2	
第15章 有效的组织设计	(1) 组织设计概述 (2) 影响组织设计的主要因素 (3) 组织设计理论与实践 (4) 组织设计的有效性 (5) 组织设计的非常规方法 (6) 基本组织类型的特点	2	1	案例3 项目2、3
第16章 设计工具：组织结构	(1) 组织分工后，管理者协调员工的工作方式 (2) 组织结构的演变 (3) 组织结构的当前发展趋势 (4) 管理者利用组织结构推动公司战略的方式 (5) 国际化组织结构的典型演变方式 (6) 国际战略联盟	2	1	案例3 项目3

(续)

教学内容	学习要点	课时安排		案例与项目 使用建议
		本科	MBA	
第17章 组织文化	(1) 组织文化对公司的重要性 (2) 发现组织文化 (3) 管理者利用组织文化改善组织有效性 (4) 并购中的文化融合 (5) 变革现有组织文化的方式 (6) 发现有利于职业发展的组织文化	4	2	
第18章 变革中的组织	(1) 大规模的组织变革及其动因 (2) 大规模的组织变革带来的变化 (3) 管理者推动有计划变革的方式 (4) 变革过程模型 (5) 在有计划的变革中, 个体和组织的学习方式 (6) 组织变革中的关键伦理困境 (7) 组织变革中的常见问题 (8) 重要的变革假设 (9) 个体和管理者对待变革的方式 (10) 西方对待变革的方法的适用性		2	1
第19章 终身为伴的组织行为学	(1) 学完本课程, 继续学习组织行为学的方法 (2) 研究人类行为的科学方法 (3) 社会科学家检验假设的方法 (4) 阅读科学杂志文章的方法 (5) 目前影响组织行为学未来研究和实践的争议 (6) 了解更多组织人类行为的资源	2	1	
课时总计		48	32	

说明

- (1) 对工商管理 and 人力资源管理专业本科学生, 建议每周2次, 每次按2学时授课, 总计48学时。对研究生或MBA (工商管理硕士), 建议将相关内容整合成8~10个专题, 每个专题2~4学时, 总计32学时。具体授课内容, 可根据教学目标以及教学重点和难点, 灵活调整; 有的内容可以让学生自行阅读, 自主学习。
- (2) 课堂讨论、案例分析等已包括在各章的教学时间里。