布莱克韦尔组织行为学百科辞典

需要全本请访问 www.ertongbook.com

(京)新登字 182 号

图书在版编目(CIP)数据

布莱克韦尔组织行为学百科辞典/(英)尼科尔森(Nicholson, N.)主编;林泽炎等译.—北京:对外经济贸易大学出版社,2002
ISBN 7-81000-983-4

Ⅰ.布… Ⅱ.①尼… ②林… Ⅲ.组织行为学-辞典 Ⅳ.C936-61

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 005134 号
北京市版权局著作权合同登记号 图字:01-2000-0774

© 2002 年 对外经济贸易大学出版社出版发行
版权所有 翻印必究

布莱克韦尔组织行为学百科辞典

奈杰尔·尼科尔森 主编
林泽炎 严丽华 等译

责任编辑: 谭晓燕

对外经济贸易大学出版社
北京市朝阳区惠新东街 12 号 邮政编码:100029
网址:http://www.uibep.com

北京市山华苑印刷有限责任公司印装 新华书店北京发行所发行
开本:787×1092 1/16 44 印张 985 千字
2003 年 1 月北京第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 7-81000-983-4/G·205
印数:0001—5000 册 定价:70.00 元

序

组织行为学——正在成熟

组织行为学(OB)是对于在组织背景下人类行为和经验以及组织自身在所处环境背景下所产生的行为的研究。该学科将组织是人类创造的思想作为起点,这意味着他们根据经验、社会价值观和实践结果的多样性进行的创造实质上是一种选择,这种选择能够通过知识和观念来产生影响。

这一定义暗示:许多我们最为珍视和极度憎恨的生活方式,是由组织行为创造和调节的。中国的万里长城、纳粹的大屠杀、戈贝林的挂毯、汽车、每一次大战、减灾努力、全世界所有的宗教、福利、社会的交通和通讯系统以及除此之外的许多事物都是组织和行为的产物。就个人经验的层面而言,个体的最大的成就和失败都可以追溯到组织结构和关系的解放或压制的影响。

这并不是什么新见解。从最早的反思探索的口头传统到现代社会科学,人们始终在思考着我们应当如何组织起来去生活——去实现人类在人与人、人与赖以生存的星球和谐相处方面的潜能。柏拉图、孔子以及犹太法典、福音、博伽梵歌和可兰经的作者们,虽然以不同的方式,但都在对灵魂和存在意义进行剖析的框架内,通过解释和描述世俗的人类关系来寻求这个问题的答案。与相对自由成长的其他知识体系相比,如自然科学,我们的大部分历史中,这种形而上学的遗产阻碍了通过研究等系统方法对人类组织的内在规律的探索。标准化的社会哲学经常反对甚至批判在思考人类行为的过程中将经验主义与教条主义相对立(这种影响对进行自我宣扬的宗教也存在;当马克思列宁主义的正统学说摇摆不定的时候,它也表现出这种特征)。

由于这个原因,应用社会科学相对比较新。只是在最近的 100 年里,社会科学常规的教学法、实证研究、成果传播和实践才形成体系。在该百科辞典中,读者将会找到对组织行为的历史里程碑的一些参考,正如我们现在看到的,它由以下部分组成:本世纪初心理学家关于在工作环境中人类能力的著作,社会学家关于产业组织的后果的著作以及行政管理理论家关于管理任务的著作。但《布莱克韦尔组织行为学百科辞典》不是一本历史教科书。撰稿人在反思过去的同时,也同样探寻了未来。我们的总体目标是提供组织行为学领域的当代地图册,它的关键思想、主要发现及其含义。全世界 180 多位专家为这些成果提供了权威性的表述。带着一种自信和权威,组织行为学的专家开始了他们的工作,而这种自信和权威显示了组织行为学领域的成熟。显然,组织行为学已经成熟了。

事实上,甚至在几年前,这本书的编辑出版都是不可能的,该领域知识和活动的爆炸性增长也是不可能的。这个项目在那些分享其创造性的人们中引起的兴趣和热情也归之于以下事实,即组织行为学带来的利益从没有像现在这样重要。我们正进入一个时代,在这个时代里关于我们如何组织和工作的不确定性与选择性日益增加。这本书广泛记录了这些发展。虽然如上面定义的,工作和组织的实质是选择,但是,在过去,此类决定经常严重受制于前期的技术和制度形式的选择。结果,组织行为学的学者经常扮演着关于组织功能失调的无能的观察者或

批评家的角色,如单调的工作、独裁式的管理、人际关系冲突、群体间冲突和无效生产。工程学和金融学学科趋向于制定组织议程,科学管理
碎,也就是处理操作规则产生的与人有关的后果。它们的操作范式,留下 事管理 拣一些零

如下事物的发展使上述产业秩序在我们眼前解体。首先,公司的技术和金融问题的复杂性极大地增加,复杂性意味着选择。第二,新的商业学科如市场营销和战略使人们增强了满足各种 益相关者
位、资源配置和外部关系 策
要的意识,这种挑战固有的本质是无休止的。这意味着组织在进行市场定的压力、不同文化间的交流,信息技术
面,既要做好事后响应,也要做好积极的事前准备。第三,竞争调整的压力以及 动力市场 人口的新发展,也同时对社会上组织形式多样性的增加产生影响,这使人难以相信解决管理难题有一个"最佳方法"。第四,由于工作设计差、管理缺乏技巧、组织和沟通方式设计不合理而造成的人工成本和材料成本问题暴露出来,这并不仅仅是降低成本压力的结果,也是一种意识日益增强的结果,即对于公司将其产品和服务质量提高到一般水平以上的能力来说,人的需要的满足和价值的实现是最基本的条件。第五,即最后,所有这些意味着变化,而且常常是意味深远的变化。综观各种类型的组织以及各个层次的人群,我们发现一个主要的和急迫的愿望是想要了解如何最好地应对变化,以及什么因素有助于或阻碍了人们适应变化的过程。

这些近期发展的结果之一是,我们见证了一个奇怪的事实:长期以来被大量学术文章极力推崇但在商业活动中几乎被普遍忽视的观念,突然成为管理者关注的焦点。竞争力新近被认为与长久以来为人们所熟悉的一些概念相联系,如 作丰富化
、自我管理、参与、领导风格、团
建设
分权、组织文化、略选择。无论是不断奋斗以实现工作意义并掌握自己的职业生涯的管理者还是意识到在竞争中要想取得成功必须创造性地利用他们的主要资产——大的适应能力、经验知识和才能的企业领导,从未像现在这样迫切需要组织行为学。

如何使用该书

这本百科辞典是一本参考书,但它所提供的词条内容远不仅是定义。180 多位专家写的 500 多篇短文,提供了关于当今组织行为学所有关键词汇和思想的知识、观点的权威性表述。词条根据单个术语的重要性和专业性而长短不一,但大多数词条长度为 500～1000 字,并且遵循一个包括下列因素的统一格式:

定义——知识状态——当前的重要性——未来的趋势及其应用

这种设计对于不熟悉该领域的人特别有用。它用清晰、精确和信息充足的语言对关键的概念和问题进行了解释,破除了术语障碍,同时重点强调了当今和未来的发展趋势。也希望这些特点使该书成为教育家、研究生、研究人员、实际的管理人员和其他任何喜欢不断探索的人们的一本有价值的资料。

这种形式表明,该书可以有多种使用方法,可以说是一个几乎无穷的矩阵。因为词条是真实的短文,而且每个词条都包括多个交叉参考条目[即正文中大写字母的术语(中译本中为加下划线的术语——译者注),另外加上每个词条最后的交叉参考条目]。任何数量的词条都可以构成一个连续不断的、而且是不断展开的阅读链或阅读纲要。这使该书对管理者、短期课程阅读、核心 MBA 模块、其他项目或仅仅是个人探讨相关专题等来说,都特别理想。

因为每一个词条都提供了关于该主题的关键参考文献和进一步的阅读资料,对学生和教育家来说,该书也可被看作是进入专家领域的 500 条通道。该书最后的主题索引旨在方便读者的查询(词条的开头单词用粗体标注)。

该书覆盖范围很宽,这进一步拓展了人们使用它的可能性。该书所展现的这个领域,比单单一门组织行为学课程所展现的要宽广得多。该书囊括了组织学专家们最广泛的兴趣。除了组织行为学的核心问题外,该书还包含了力资源管理、企业伦理道德、国际管理、组织理论略管理关键主题。

由于该书旨在报道该领域最前沿的知识,我们以后也要负责继续定期再版该百科辞典。在这方面读者可以帮助我们。我们将很高兴能够收到读者的来信,告诉我们您希望在以后的版本中再包括哪些主题,以及应当反映在书中的您在该领域发现的新趋势。

本辞典所展现的领域

在翻阅该辞典的内容时,读者的第一印象可能是组织行为学学者及实践者的极为广泛的兴趣。即使是看上去相似的标题(词条标题),其内容也相差很大。例如,学习型组织、组织学及观点争议。阐述的观点就很不一样。这种差异来自于以下四个方面:分析层次、领域、来由与发展以

分析层面(见 LEVELS OF ANALYSIS 分析水平) 在组织行为学领域,学者们通常把它们描述为是在一个微观或宏观层面上工作。事实上这代表了一个从个体经验和行为(见 INDIVIDUAL DIFFERENCES 个体差异)通过群体及群体间活动(见 GROUP DYNAMICS 群体动力学;WORK GROUPS 工作群体),再到作为分析单位的组织的特征和行为(见 ORGANIZATIONAL DESIGN 组织设计;STRATEGIC MANAGEMENT 战略管理)的一个相互作用的主题的连续统一体。许多词条关注的焦点甚至更宽,如业性质、公司部门内部的口生态学文化、组织的影响等。一个学者对关注点的选择经常可以追溯到他们的学术起源:心理学家关注个体层面,社会心理学家关注群体层面,社会学家的兴趣则是组织层面,人类学家和经济学家关注的是社会层面。

然而,由于两方面的新发展,这种学术划分正在日益弱化。首先,随着组织行为学日益成为一门确定的学科领域(主要是在工商管理教育里),学者们逐渐意识到他们原专业训练之外的工作以及这些工作与他们关注问题的关联性。在专门性大学学系里,研究组织的社会科学家可能还称自己为 I/O(产业/组织)心理学家或组织社会学家。但是,在交叉学科的背景下,如工商管理学院,随着对组织行为学者们关注范围的理解和界定,这些标签已经不太有用了。第二,组织行为学寻求去阐述的问题,也就是商业环境提出的问题,不再纯粹局限于学科的套路里。要理解组织中的个体行为或个体绩效,需要有发达的情境判断力,也就是要理解施加在个体或群体身上的、限制其活动范围的宏观外力的性质。反之,关于组织是如何设计和行使职能的观点则受益于对机、价值观、格、体差异、微观多样性和动力学的意识。

因此,分清一个研究领域与一门学科的性质是有益的。研究领域是根据它们的研究主题的内容来界定的,学科是根据它们对其所研究主题的研究方法的定义来界定的,也就是说,根据他们所探索的知识的种类,他们所建立的理论的种类和他们使用的研究方法的特点来界定的。这使组织行为学成为一门多学科相互交叉的研究领域。正如我们在前面看到的,组织行为学被定义为一定范围之内的问题,在这个范围内,不同的社会科学经常由于共同的原因而相遇。

领域 领域表示四种活动,在这四种活动中,我们发现学者们表现了不同兴趣的平衡:理论构建/测试、实证调查、方法论的发展/实践以及干涉/应用。但是,这些领域的相互依赖,使学者有过分认同某一领域的危险。没有数据支持的理论将流于扶手椅子上的梦想。没有理论

需要全本请访问 www.ertongbook.com

建设而单纯追求数据,则变成了琐碎和空洞的分类目录编辑。为方法而追求方法论上的严密则使研究降为玩技术游戏。没有遵循概念化的、实证的和方法论的原则的应用,就变成了纯粹的销售。但是,读者将发现,根据主题的知识状态,词条撰稿人强调的重点有所不同。例如,有一些主要是关注理论的主题,如__换关系__另外一些的主要目标是描述性的数据累积,如__龄__,还有一些特别重视方法论的发展,如__络分析__,此外,还有着重于不同应用方法的比较,如__拔__试__

但是,大部分主题(包括上述所有的主题)在所有这四个领域都提供了挑战。

由来与发展　词条根据它们的历史和文化定位而不同。一些词条是因为它们对该领域以往发展的重要性而被列出,如__励__/__保健理论__,该理论的见解已经基本上被吸收进当代思想中。其他一些词条,尽管我们从未很有把握,但其代表着该领域前沿,而且可能是未来成长和应用的方向,如__断性均衡__/__业伦理道德__。知识创造领域是一个危险的竞技场,在竞技场上进行着尝试二度揣测未来和选拔优胜者的活动。这不同于证实未回答的问题、未经测试的应用方法或未来研究某个主题的需要,在大多数词条中,撰稿人们试着这样去做。

争议　论题之间产生差别的第四个表现是它们被争议的程度。我们要求撰稿人对论题提供权威性阐述,同时还要求对各种争议以及相关的实质性探讨抱以开放态度。因此,如果发现一个词条的内容在另一个词条中有所修正或被质疑,读者不必大惊小怪。实际上,通过词条交互参照,各种争议就摆上了桌面(如__绪__/__织中的情绪__;__变革方法__/__估研究__)。有些词条相对而言更明确地对正统观点提出了挑战(如__现代主义__/__判理论__),另有一些词条则对现今若干领域中确定的共识进行了概括(如__标设定__/__数群体影响__)。学科探讨中的观点分歧是健康有益的,理论间的竞争对现象提供了更加充分的解释,新的实验研究正产生越来越多的证据,理论的正确与否在应用实践中要经受严格检验。换句话说,如果你发现词条之间有明显冲突,则它们表现的是一个兴起的学科中生机盎然的竞争。

方法:该百科辞典是如何构思和展开的

《布莱克韦尔组织行为学百科辞典》是这样一种项目,人们听到它时的反应会是:“这是多么好的主意呀!我真的需要这样的书了”。是的,这正是我和出版商第一次考虑到该书时的反应。而且这也是撰稿人们普遍的反应。几乎没有人拒绝接受撰稿邀请。最普遍的反应是主动表现出的热情,“这是一个极好的项目——我的研究生/管理阶层/研究人员/和我将会发现这本书真的很有帮助”。

显然,实现这一潜能需要一种组织和方法。书稿形成的过程如下:

建立一个该领域的模型　第一项主要的编辑任务(在 1991 年 11 月)是根据该领域所覆盖的广泛的主题范围建立一个模型,用样本词目说明每一个主题。在听取布莱克韦尔出版商和外部参考人员的反馈意见后,最终精选了如下目录:(1)个体差异;(2)工作和角色、态度和行为;(3)管理和领导;(4)群体和群体过程;(5)权力、政治学和群体间关系;(6)人力资源管理;(7)组织理论;(8)组织战略和效能;(9)人的因素和技术;(10)文化和变革;(11)基本理论和方法。

这构成了词目第一稿的框架,也是出现在本卷中的以字母顺序为基础的结构。

产生词目单　在 1992 年 4 月,顾问编辑兰德尔·舒勒(Randall Schuler)教授和安迪·范德温(Andy Van de Ven)教授参与进来,他们不仅作为人力资源管理和组织理论专家分别提供建议,而且也是作为因其对较宽领域知识的掌握而知名的学者的身份加入进来。我们的第一个集体任务是开发和完善词目单,目的是保持各领域之间内容的平衡,以及各主题之间确切

程度或细节的平衡。出于这个目的,所有词目都被分类,详细说明目标词条的长度和参考资料的数量。词条的长度范围从 50 个单词的词汇表条目到 4 000 个单词的一些主要条目。词目长度的最终分布是铃型曲线:分布频率最高的是 500～1 000 个单词的词目,长的词目和短的词目都比较少。

确定撰稿人　一旦确定了临时的词目单(1992 年 10 月),编辑组就开始列出一个撰稿人名单。在选择和分配撰稿人时,力求获得一个国际性的组合,但也考虑到北美的撰稿人会占优势,以便与该领域学者的国际分布相一致。同时,让已确立权威的专家、事业如日中天的学者和年轻的后起之秀都参与进来。撰稿人的资历越老,就越经常将范围宽、历史长的主要领域的写作任务分配给他们,后起的学者则被邀请写专门的和新兴的主题。大约在 1993 年 4 月,我们列出了撰稿人名单并寄出了邀请信,随信附有样本词条和针对撰稿人的注意事项的指导。在随后的几个月里,根据撰稿人的反馈,我们又对撰稿人名单和词目单进行了扩展和完善。

编辑过程　用非常有限的篇幅写一个既简洁容量又大的命题的短文并不是一件容易的事。大多数撰稿人在第一稿都写得很好。编辑的反馈一般是提供压缩内容以适合长度限制的方法建议,询问澄清关键的要点以及要求附加一些资料等。后来对撰稿人最通常的要求是,在他们的主题如何与组织经验相联系方面进行展开,或者是增加关于他们在主题中可预见的未来问题和发展的评论。从 1994 年年中开始,目前所见的大多数词目已大功告成,于是着手对原稿的修改工作。除删去不合适的、重复的内容和改正语法错误等微小的调整外,这里的重要任务是整理交叉参照的内容。这并不仅仅意味着强调和增加内容词目,而且经常在词条的最后增加一些对读者来说可能不易发现的链接以向他们提供更多的建议。

出版　该项目最后的阶段是与出版有关的那些环节——最终编辑、排版、校对和印刷。您现在正把这一成果捧在手上。好好阅读、使用和欣赏吧!

致　　谢

首先,我要感谢我的秘书安吉尔·奎斯特(Argie Quest)。她为该书的出版提供了许多份外的帮助。对于撰稿人来说,安吉尔的名字是众所周知的,因为她与他们之间进行了不断的对话,是保证该项目顺利运行的不可或缺的人物。有一段时期我们同时委任新的撰稿人、收到新书稿、建议、修改意见以及收到修改稿或完成稿。坦率地说,由 180 位撰稿人撰写 500 多条词目,这一任务的复杂程度是无法想象的。但这一任务却没有使安吉尔不知所措,在这一多轨道的运作中,她从头到尾总是愉快地、机智地、在需要的时候坚持不懈地、并且是精确无误和高效率地处理这些任务并联系撰稿人。不仅仅是我,所有从这本书中受益或喜欢这本书的人们都应该最衷心地感谢她,她完成了一份绝对优秀的工作。

在该项目的各个阶段,兰德尔·舒勒(Randall Schuler)和安迪·范德温(Andy Van de Ven)也给予了极大的帮助。最重要的是,他们对内容方面的关键问题和形式上的平衡设计提出了成熟和周全的设想,确保该书能够代表领域广泛的组织行为学学者们最新的和最传统的兴趣。他们在推荐和委托我们所拟订的撰稿人方面也做了大量工作。当我在需要听取对作者反馈的额外意见时,他们也时常给出额外的建议。这本书上乘的质量是对他们所提供的帮助的奖赏。

布莱克威尔出版社的工作人员也很棒。首先感谢由布莱克威尔出版社的参考书、心理学和企业部的艾林·希普顿(Alyn Shipton)、艾利森·穆迪(Alison Mudditt)、蒂姆·古德费洛(Tim Goodfellow)和菲利普·卡彭特(Philip Carpenter)组成的编辑小组,该编辑小组使该辞典的跨学科的洞察力突出了出来。并且,编辑小组对保证该辞典的连续性和高效率出版起了至关重要的作用。接下来要感谢朱迪思·哈维(Judith Harvey)、贾森·皮尔斯(Jason Pearce)、丹尼斯·雷(Denise Rew)、萨拉·迈克纳米(Sarah Mcnamee)和其他工作人员,他们提供了一流的后方支持——联络撰稿人、发现需要解决的问题、记录副本和提供技术建议。谢谢你们大家。

我也想感谢伦敦商学院内外的所有的专业同事们,感谢他们在自始至终的长期过程中时刻给予一贯的支持、鼓励和建议。特别感谢伦敦商学院的组织行为学小组,感谢他们对该辞典的卓越贡献,感谢他们对该辞典的概念的思考和见解,以及在学期中非常忙碌之时他们对我吸收这些思想和见解的容忍。没有这些支持,该书将是一项几乎不可能完成的任务,也缺少一个项目的乐趣和意义。

我也要感谢我的妻子和伙伴玛丽(Mary),感谢她在我被大堆手稿分心的日日夜夜里所付出的耐心,感谢她从不松懈的和慷慨的支持。

最后,但绝不是最不重要的,我要感谢我们的撰稿人,感谢他们杰出的工作,感谢他们对编辑建议和催赶进度的和善的反应,感谢他们对该项目的信心。对简短的参考辞条的报酬必然是有限的,但是,显然这从来不是他们参与和完成这样高质量标准的作品的动力(参见 INTRINSIC/ EXTRINSIC MOTIVATION 内源性/外源性动机)。在整个过程中,我不断地从他们那里收到无数的短信,肯定这是一项伟大的项目,并且表达了对我和这个团队的感谢和鼓励。这对我来说意义重大。感谢你们!

撰稿人名单

西摩·阿德勒
(Seymour Adller)
史蒂文斯技术学院

伯纳德·巴斯
(Bernard Bass)
纽约州立大学

斯图尔特·艾伯特
(Stuart Albert)
明尼苏达大学

马克斯·贝泽曼
(Max Bazerman)
西北大学

特丽萨·M·阿玛拜尔
(Teresa M.Amabile)
哈佛商学院

艾夫纳·本纳
(Avner Ben-Ner)
明尼苏达大学

德博拉·安科纳
(Deborah Ancona)
麻省理工学院

肯内斯·贝滕豪森
(Kenneth Bettenhausen)
丹佛科罗拉多大学

菲利普·安迪生
(Philip Anderson)
达特默斯学院

约翰·比奇洛
(John Bigelow)
博伊西州立大学

克里斯·阿吉里斯
(Chris Argyris)
哈佛大学

保罗·布莱顿
(Paul Blyton)
威尔士大学

理查德·阿维
(Richard Arvey)
明尼苏达大学

珍妮·布雷特
(Jeanne Brett)
西北大学

斯蒂芬·R·巴利
(Stephen R.Barley)
斯坦福大学

菲利普·布罗米利
(Philip Bromiley)
明尼苏达大学

威廉·P·巴尼特
(William P.Barnett)
斯坦福大学

威廉·布朗
(William Brown)
剑桥大学

杰伊·B·巴尼
(Jay B.Barney)
俄亥俄州立大学

L·戴维·布朗
(L.David Brown)
波士顿大学

约翰·G·伯戈因
(John G .Burgoyne)
兰卡斯特大学

阿诺德·C·库伯
(Arnole C .Cooper)
普渡大学

W·沃纳·伯克
(W .Warner Burke)
哥伦比亚大学师范学院

卡里·库珀
(Cary L .Cooper)
曼彻斯特大学理工学院

理查德·巴特勒
(Richard Butler)
布雷德福大学

约翰·科德里
(John Cordery)
西澳大利亚大学

金·卡梅伦
(Kim Cameron)
密歇根大学

托马斯·G·卡明斯
(Thomas G .Cummings)
南加利佛尼亚大学

安德鲁·克拉克森
(Andrew clarkson)
波士顿大学

桑德拉·道森
(Sandra Dawson)
剑桥大学

克里斯·W·克莱格
(Chris W .Clegg)
舍菲尔德大学

安杰洛·德尼西
(Angelo De Nisi)
拉特格斯大学

斯图尔特·克莱格
(Stewart Clegg)
西悉尼大学,麦克阿瑟

杰拉尔丁·德桑克蒂斯
(Gerardine De Sanctis)
杜克大学

A·P·科克里尔
(A .P .Cockerill)
伦敦商学院

戴维·L·迪普豪斯
(David L .Deephouse)
路易斯安娜州立大学

阿德里安娜·科尔拉
(Adrienne Colella)
拉特格斯大学

特里萨·多马高尔斯基
(Theresa Domagalski)
南佛罗里达大学

玛丽·安·柯林斯
(Mary Ann Collins)
布兰代斯大学

罗伯特·德雷津
(Robert Drazin)
埃默里大学

托马斯·D·库克
(Thomas D .Cook)
西北大学

威廉·戴尔
(William Dyer)
布里格姆青年大学

P·C·厄尔利
(P.C.Earley)
伦敦商学院

约翰·A·福萨姆
(John A.Fossum)
明尼苏达大学

杰克·E·爱德华兹
(Jack E.Edwards)
防卫人力数据中心

阿瑟·弗朗西斯
(Arthur Francis)
格拉斯哥大学

P·K·爱德华兹
(P.K.Edwards)
沃里克大学

约翰·弗里曼
(John Freeman)
加利佛尼亚大学伯克利分校

米里亚姆·埃雷兹
(Miriam Erez)
太克宁—伊斯雷尔技术学院

迈克尔·弗里斯
(Michael Frese)
吉森大学

保罗·埃文斯
(Paul Evans)
INSEAD

戴维·弗赖尔
(David Fryer)
斯特林大学

丹尼尔·C·费尔德曼
(Daniel C.Feldman)
南卡罗莱那大学

A·G·加拉格尔
(A.G.Gallagher)
昆斯大学贝尔法斯特分校

马克·芬顿—奥克力维
(Mark Fenton-O'Creevy)
开放大学商学院

珍尼弗·M·乔治
(Jennifer M.George)
德克萨斯A&M大学

艾伦·C·菲利
(Alan C.Filley)
威斯康星大学

巴里·格哈特
(Barry Gerhart)
康乃尔大学

斯蒂芬·法恩曼
(Stephen Fineman)
巴思大学

康尼·格西克
(Connie Gersick)
加利佛尼亚大学洛杉矶分校

克莱夫·弗莱彻
(Clive Fletcher)
伦敦大学戈德史密斯学院

罗伯特·A·贾卡隆
(Robert A.Giacalone)
里士满大学

查尔斯·福姆布伦
(Charles Fombrun)
纽约大学

罗布·戈菲
(Rob Goffee)
伦敦商学院

需要全本请访问 www.ertongbook.com

欧文·L·戈尔茨坦
(Irwin L.Goldstein)
马里兰大学

唐纳德·C·汉布里克
(Donald C.Hambrick)
哥伦比亚大学

布赖恩·格雷厄姆—穆尔
(Brian Graham-Moore)
德克萨斯大学奥斯汀分校

凯西·A·汉尼施
(Kathy A.Hanisch)
衣阿华州立大学

林达·格拉顿
(Lynda Gratton)
伦敦商学院

迈克尔·M·哈里斯
(Michael M.Harris)
密苏里大学圣路易斯学院

杰拉尔德·格林伯格
(Jerald Greenberg)
俄亥俄州立大学

琼·哈特利
(Jean Hartley)
沃里克大学

哈尔·B·格雷格森
(Hal B.Gregerson)
布里格姆青年大学

托斯滕·海因博克尔
(Torsten Heinbokel)
吉森大学

里奇·W·格里芬
(Ricky W.Griffin)
德克萨斯A&M大学

彼得·赫里奥特
(Peter Herriot)
苏塞克斯大学就业研究学院

戴维·格斯特
(David Guest)
伯克贝克学院伦敦分校

贝理尔·赫斯基斯
(Beryl Hesketh)
新南威尔士大学

巴巴拉·A·古特克
(Barbara A.Gutek)
亚利桑那大学

琳达·希尔
(Linda Hill)
哈佛商学院

J·里查德·哈克曼
(J.Richard Hackman)
哈佛大学

温迪·赫什
(Wendy Hirsh)
苏塞克斯大学就业研究学院

杰拉尔德·哈格
(Jerald Hage)
马里兰大学

乔伊斯·C·霍根
(Joyce C.Hogan)
图尔萨大学

科林·L·黑尔斯
(Colin L.Hales)
萨里大学

埃德温·P·霍兰德
(Edwin P.Hollander)
伯纳德·M·巴鲁克学院,纽约城市大学

戴安·玛丽·霍斯金
(Dian Marie Hosking)
阿斯顿大学

鲁思·坎佛
(Puth Ranfer)
明尼苏达大学

罗伯特·豪斯
(Robert House)
沃顿学院

托尼·基南
(Tony Keenan)
赫列特—瓦特大学

格雷厄姆·哈伯德
(Graham Hubbard)
皇家墨尔本技术学院

约翰·凯利
(John Kelly)
伦敦政治经济学院

安妮·西格斯蒙德·赫夫
(Anne Sigismund Huff)
科罗拉多大学

曼弗雷德·凯茨·德弗里斯
(Manfred kets de Vries)
INSEAD

约翰·W·亨特
(John W．Hunt)
伦敦商学院

理查德·科里莫斯基
(Kichard Klimoski)
俄亥俄州立大学

丹尼尔·伊尔根
(Daniel Ilgen)
密歇根州立大学

P·L·库普曼
(P．L．Koopman)
阿姆斯特丹自由大学

苏珊·E·杰克逊
(Susan E．Jackson)
纽约大学

肯尼斯·科普特
(Kenneth Koput)
亚里桑那大学

玛丽·杰霍达
(Marie Jahoda)
苏塞克斯大学

凯西·E·克拉姆
(Kathy E．Kram)
波士顿大学

玛丽安·杰利内克
(Mariann Jelinek)
威廉玛丽学院

罗德里克·克雷默
(Roderick Kramer)
斯坦福大学

约翰·M·杰迈尔
(John M．Jermier)
南佛罗里达大学

迈克尔·劳利斯
(Michael Lawless)
科罗拉多大学

加里·约翰斯
(Gary Johns)
肯考迪亚大学

巴巴拉·S·劳伦斯
(Barbara S．Lawrence)
加利弗尼亚大学,洛杉矶

小杰拉尔德·E·莱德福
(Gerald E .Ledford, Jr)
南加利弗尼亚大学

卡伦·莱格
(Karen Legge)
沃里克大学

阿里尔·S·利瓦伊
(Ariel S .Levi)
韦恩州立大学

亚历山德罗·洛米
(Alessandro Lomi)
伦敦商学院

罗伯特·G·洛德
(Robert G .Lord)
阿克隆大学

朱迪·马歇尔
(Judi Marshall)
巴思大学

乔安妮·马丁
(Joanne Martin)
斯坦福大学

马克·J·马丁科
(Mark J .Martinko)
佛罗里达州立大学

迈克尔·马萨奇
(Michael Masuch)
阿姆斯特丹大学

托马斯·C·莫欣奈
(Thomas C .Mawhinney)

奈杰尔·米格
(Nigel Meager)
苏塞克斯大学

伊丽莎白·O·梅隆
(Elizabeth O .Mellon)
伦敦商学院

马歇尔·W·迈耶
(Marshall W .Meyer)
宾西法尼亚大学

斯蒂芬·梅泽斯
(Stephen Mezias)
纽约大学

苏珊·米勒
(Susan Miller)
杜海姆大学

亨利·明茨伯格
(Henry Mintzberg)
迈克吉尔大学

劳伦斯·B·穆尔
(Lawrence B .Mohr)
密歇根大学

小阿伦·M·莫尔曼
(Allan M .Mohrman Jr)
南加利弗尼亚大学

蒂姆·莫里斯
(Jim Morris)
伦敦商学院

J·基思·墨尼汉
(J .Keith Murnighan)
西北大学

奈杰尔·尼科尔森
(Nigel Nicholson)
伦敦商学院

斯特拉·M·尼科墨
(Stella M .Nkomo)
北卡罗莱那大学(夏洛特)

格雷格·奥尔德姆

(Greg Oldham)
伊利诺斯大学

J·道格拉斯·奥顿
(J.Douglas Orton)
巴黎 HAUTES ETUDES COMMERCIALES

理查德·奥斯本
(Richard Osborn)
韦恩州立大学

罗伊·L·佩恩
(Roy L.Payne)
柯顿大学

莫里·佩珀尔
(Maury Peiperl)
伦敦商学院

约翰内斯·M·彭宁斯
(Johannes M.Pennings)
宾西法尼亚大学

杰弗里·T·波尔泽
(Jeffery T.Polzer)
西北大学

斯科特·普尔
(Scott Poole)
明尼苏达大学

沃尔特·W·鲍威尔
(Walter W.Powell)
亚利桑那大学

罗伯特·D·普里查德
(Robert D.Pritchard)
德克萨斯 A&M 大学

德里克·皮尤
(Derek Pugh)
开放大学

伊丽莎白·C·雷福林
(Elizabeth C.Ravlin)
南卡罗莱那大学

戈登·雷丁
(Gordon Redding)
香港大学

彼得·史密斯·林
(Peter Smith Ring)
劳伊拉玛丽门德大学

凯瑟琳·A·赖尔登
(Catherine A.Riordan)
密苏里—罗拉大学

伊凡·T·罗伯逊
(Ivan T.Robertson)
曼彻斯特大学理工学院

戴维·罗杰斯
(David Rogers)
纽约大学

詹姆斯·E·罗森鲍姆
(James E.Rosenbaum)
西北大学

保罗·罗森菲尔德
(Paul Rosenfeld)

萨拉·赖内斯
(Sara Rynes)
依阿华大学

约翰·肖布罗克
(John Schaubroeck)
内布拉斯加大学

兰道尔·S·舒勒
(Randall S.Schuler)
纽约大学

维夫·沙克尔顿
(Viv Shackleton)
阿斯顿大学

谢里尔·J·特拉弗斯
(Cheryl J．Travers)
拉夫巴楼大学商学院

诺埃尔·P·希伊
(Noel P．Sheey)
贝尔法斯特昆士大学

琳达·特里维诺
(Linda Trevino)
宾西法尼亚州立大学

小亨利·P·西姆斯
(Henry P．Sims Jr)
马里兰大学帕克学院

罗杰·安迪
(Roger undy)
牛津大学坦普雷顿学院

约翰·W·斯洛克姆
(John W．Slocum)
南卫理公会派教徒大学

约翰·范马南
(John Van Maanen)
麻省理工学院

萨拜因·索南塔格
(Sabine Sonnentag)
阿姆斯特丹大学

安德鲁·范德温
(Andrew Van de Ven)
明尼苏达大学

保罗·斯帕罗
(Paul Sparrow)
曼彻斯特商学院

马克·J·文特雷斯卡
(Marc J．Ventresca)
西北大学

保罗·E·斯佩克特
(Paul E．Spector)
南佛罗里达大学

玛丽·安·冯格利诺
(Mary Ann Von Glinow)
佛罗里达国际大学

R·B·斯坦默斯
(R．B．Stammers)
阿斯顿大学

托比·D·沃尔
(Toby D．Wall)
舍菲尔德大学

琳达·施特罗
(Linda Stroh)
劳伊拉大学

约翰·P·万诺斯
(John P．Wanous)
俄亥俄州立大学

罗伯特·I·萨顿
(Robert I．Sutton)
斯坦福大学

彼德·沃尔
(Peter Worr)
舍菲尔德大学

玛丽·D·托马斯
(Marie D．Thomas)
圣马考斯加利弗尼亚州立大学

卡尔·E·韦克
(Karl E．Weick)
密歇根大学

戴维·T·H·韦尔
(David T.H.Weir)
布拉德福大学管理中心

唐娜·J·伍德
(Donna J.Wood)
匹兹堡大学

迈克尔·A·韦斯特
(Michael A.West)
舍菲尔德大学

史蒂芬·伍德
(Stephen Wood)
伦敦政治经济学院

罗伊·韦斯特布鲁克
(Roy Westbrook)
伦敦商学院

理查德·W·伍德曼
(Richard W.Woodman)
德克萨斯 A&M 大学

戴维·A·惠滕
(David A.Whetten)
布里格姆青年大学

斯图尔特·A·杨布拉德
(Stuart A.Youngblood)
得克萨斯基督教会大学

尤克·J·威尔斯马
(Uco J.Wiersma)
香港浸会大学

爱得华·J·扎杰克
(Edward J.Zajac)
西北大学

查尔斯·R·威廉斯
(Charles R.Williams)
德克萨斯基督教会大学

戴尔·E·赞德
(Dale E.Zand)
纽约大学

保罗·威尔曼
(Paul Willman)
伦敦商学院

弗雷德·齐默尔曼
(Fred Zimmerman)
圣·托马斯大学

需要全本请访问 www.ertongbook.com