

**澳門理工學院**  
**人文及社會科學高等學校**  
**社會工作學學士學位課程**

**學科單元目大綱**

學科單元	組織行為	班別編號	SOCI4121		
先修科目	SOCI1101, PSYC1101				
授課語言	中文	學分	3		
理論課課時	45 課時	實踐課課時	---	總課時	45 課時

## 科目概論

本課程主要是解釋人類於個人，團體和組織層面的工作情況及組織行為。透過介紹一些日常發生在工作處境及組織單位上的心理元素及相關心理學理論，討論當中之應用與研究。課題包括態度，工作滿意度，性格和價值觀，感知和決策，激勵，群體行為，溝通，領導，政治行為，衝突，政治和組織文化等等。

## 學習目標

修讀本科目後，學生將能夠：

1. 闡釋組織行為學的理论觀點之特點及概念，比較不同元素相同及不相同之處；  
掌握組織行為學理論之應用及研究，檢視研究內容並用作分析工作現象。
2. 引用相關合適之組織行為學理論，觀察人類之行為或心理現象，並在工作中作出實況分析。
3. 透過課堂討論及個案分析，培養學生進行批判思考。

## 教學內容

- 
- |   |     |
|---|-----|
| 1. 組織行為的概論  | 3小時 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- 描述管理的功能、角色與技能</li><li>- 組織行為(Organizational Behavior) 的定義</li><li>- 了解系統化研究對組織行為之價值</li><li>- 與組織行為有重要貢獻及關係的學科</li><li>- 組織行為觀念所面對的挑戰與機會</li><li>- 比較分析三種層級組織行為模式</li></ul> |     |
-

---

<b>2. 態度與工作滿足感</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 比對態度的三個組成因素</li><li>- 態度與行為的關係</li><li>- 比對主要的工作態度</li><li>- 描述工作滿足感及其形成原因</li><li>- 員工不滿時會呈現出的反應</li></ul>	
<hr/>	
<b>3. 人格與價值觀</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 描述衡量人格的方式，及其決定因素</li><li>- 描述MBTI人格架構，並指出其優缺點</li><li>- 五人格模式的人格特質及與組織行為之關係</li><li>- 說明價值觀及其重要性</li><li>- Hofstede提出之五項有關國家文化的構面</li></ul>	
<hr/>	
<b>4. 知覺與個人決策</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 知覺，說明影響知覺之因素</li><li>- 歸因理論，列出影響歸因的三項要素</li><li>- 在判斷他人時，可以使用的捷徑或理性，有限理性以及直覺做決策</li><li>- 列出並解釋常見的決策偏誤</li><li>- 創造力，並探討其三個組成要素</li></ul>	
<hr/>	
<b>5. 激勵的基本概念</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 激勵的三要素</li><li>- 早期的激勵理論，評估它們於今日環境的適用性</li><li>- 決定理論，增強理論與目標設定理論</li><li>- 組織正義及公平理論</li><li>- 近代的激勵理論，應用期望理論的來激勵員工</li></ul>	
<hr/>	
<b>6. 激勵：從觀念到應用</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 工作特性模式，其改變工作環境的激勵效果</li><li>- 主要的工作再設計方法</li><li>- 三種工作安排的方式，並顯示如何激勵員工</li><li>- 不同種類的變動薪資計劃來提升對員工的激勵</li><li>- 彈性福利制如何將福利轉變成激勵因子</li></ul>	
<hr/>	
<b>期中測驗</b>	<b>3小時</b>
<hr/>	
<b>7. 團體行為的基礎</b>	<b>3小時</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- 確認團體發展的五個階段</li><li>- 驗證規範與地位如何影響個人的行為</li><li>- 說明團體規模對團體績效的影響</li></ul>	
<hr/>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 列出團體決策的好處與壞處</li> <li>- 對照互動、腦力激盪、名義，以及電子會議團體的效能</li> </ul>	
<b>8. 溝通</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 溝通主要的功能並描述正式與非正式溝通</li> <li>- 比較上行、下行及平行溝通，並提供案例說明</li> <li>- 比較口語、書面及非言語溝通</li> <li>- 分析電子溝通的優勢與挑戰</li> <li>- 有效溝通的共同障礙</li> </ul>	3小時
<b>9. 領導</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 比較領導與管理</li> <li>- 概述特質理論</li> <li>- 行為理論的信念與主要限制</li> <li>- 比較並對照魅力與轉型領導</li> <li>- 可靠領導及有效領導其道德與信任感</li> </ul>	6小時
<b>10 政治行為，衝突與協商</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 政治行為的原因及結果</li> <li>- 應用印象管理的技巧</li> <li>- 概述衝突的過程</li> <li>- 協商及比較分配性與整合性談判</li> <li>- 協商過程中的五個步驟</li> <li>- 批評思考如何影響協商</li> </ul>	6小時
<b>11 組織文化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 組織文化及其主要組成分子</li> <li>- 組織文化對組織及其成員的正面與負面影響</li> <li>- 決定組織文化，以及維護組織文化的因素</li> <li>- 如何將組織文化深入員工當中</li> <li>- 跨國組織文化與國家文化影響</li> </ul>	3小時
<b>期末考試</b>	3 小時

## 教學方法

課堂教學，課堂活動：有關組織行為及人格量表、閱讀及分析文獻結果、小組討論

## 教學方法與學習果效表：

	學習果效		
	果效 1: 概念理論	果效 2: 引用分析	果效 3: 批評思考
課堂授課	+	+	+
課堂活動：組織行為 及人格量表	+	-	-
課堂活動：分析文獻	+	+	+
課堂活動：小組討論	+	+	+

## 考 勤 要 求

按《澳門理工學院學士學位課程教務規章》規定執行。如未能達至要求者，將不能參加期末考試和補考，及此科目成績被評為不合格(“F”)。

## 評 分 標 準

採用 100 分制評分：100 分為滿分、50 分為合格。

項目	說明	百分比
課堂參與	遲到次數、投入程度等	5%
課堂活動	課堂小組討論、課堂報告	10%
課堂活動	閱讀及分析文獻	15%
期中測驗	一次	30%
期末考試	一次	40%

若學生期末考試分數在 35 分以下，即使其總分（平時分加考試分）達 50%或以上，亦被視為不合格，該學員必須參加補考。

## 評分方法與學習果效表：

	學習果效		
	果效 1: 闡釋概念	果效 2: 引用分析	果效 3: 批評思考
課堂參與	+	+	+
期中測驗	+	+	+
期末考試	+	+	+

## 教材

### 教科書

1. 黃家齊、李雅婷、趙慕芬編譯（2014）《組織行為學》台北：華泰文化。原著：Robbins, S. P. (2014) *Organizational Behavior*, 15th edition.

## 參考材料

### 參考書

1. 黃家齊編譯（2014）《組織行為學精華版》台北：華泰文化。

## 期刊文章

1. 馮潔心、黃業堅、高紅（2014）澳門公務員的工作壓力，支持及工作滿意程度的關係。行政：第103期，45-57頁。
2. 林俊瑩（2010）工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較。教育實踐與研究：第30期，1-30頁。
3. 陳怡光等（2013）工作控制、工作壓力及社會支持對員工的工作滿意度及組織承諾的影響。輔仁醫學期刊：第3期，187-196頁。

## 網站

1. 組織與管理 [http://www.taom.org.tw/journal\\_O.php](http://www.taom.org.tw/journal_O.php)
2. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship  
<http://www.emeraldinsight.com/loi/ebhrm>