

《组织行为学》

总题量(1478): 单选(481) 多选(287) 简答(79) 论述(4) 名词解释(93) 判断(493) 案例分析(30) 名词配伍题(4) 案例选择题(7)

单选(481)--

- 1、“你认为某领导的能力如何? 很差、较差、一般、较强、很强。”这一测试某领导管理能力的量表是 () 的表述方式。-->[B.五点量表](#)
- 2、“三个和尚没水喝”说明的是, 人浮于事可能反而不如人少好办事。但是反过来, 如果“三个和尚”都很负责, 结果也许会造成水满为患。这两种不同的说法表明: -->[C.在不同的心态作用下会产生不同的群体合作结果](#)
- 3、“熵”能测量环境的 () 特性。-->[B.有序性](#)
- 4、“熵”能测量环境的什么特性? () -->[B.有序性](#)
- 5、“途径-目标”理论是 () 提出的-->[B.豪斯](#)
- 6、“乡村俱乐部式的管理”是哪种领导方式? () -->[B.1. 9](#)
- 7、“整体大于各个部分的总和”体现了组织的 () 功能。-->[B.人力放大](#)
- 8、“自我实现人”假设认为最根本且起长远作用的激励是 () -->[D.内在激励](#)
- 9、1974年, () 提出了“社会知觉”的概念。-->[A.布鲁纳](#)
- 10、20世纪60年代, () 提出了组织战略和组织结构的关系原则, 即组织的结构要服从于组织的发展战略。-->[B.钱德勒](#)
- 11、ERG理论认为需要的变化遵循 () 的规律。-->[D.上升-受挫-回归](#)
- 12、() , 对内有组织管理、人员培训、企业礼仪和风尚、工作环境与气氛等, 对外有市场调查、产品推广、服务态度和技巧、公共关系活动等。-->[D.行为识别\(BI\)](#)
- 13、() , 基本部分包括企业名称标志、标准字、标准色、精神标语、手册等, 它的应用部分涉及产品及其包装、招牌与旗帜、办公用品、衣着制服、建筑风格、厂容厂貌、纪念物、广告等。-->[D.视觉识别\(VI\)](#)

- 14、() , 即研究领导者所处的具体环境, 如领导者的条件、工作性质、时间要求、组织气氛对组织效能的影响, 以便使领导行为能适应具体情景的要求及外部环境变化的要求, 提高组织效能。-->[D.领导权变有效论](#)
- 15、() , 是某些人们所属的群体, 是成员自觉认同并归属其中的群体。-->[D.内群体](#)
- 16、() , 它包括企业目标、企业哲学、经营宗旨、企业精神、企业道德等。-->[D.理念识别\(MI\)](#)
- 17、() , 也称假设群体, 是人们对自己和自己的行为进行估价时所参照的群体。-->[D.参照群体](#)
- 18、() , 也称为特定授权或刚性授权, 是指上级行政主体对于下属的工作范围、内容、应达成的目标和完成工作的具体途径等都有详细规定, 下级行政主体必须严格执行这些规定。-->[D.不充分授权](#)
- 19、() , 也叫他群体, 是人们所不属的群体, 即内群体之外的一切其他“别人”的群体。-->[D.外群体](#)
- 20、() , 指体现某个具体组织的文化特色的各种规章制度、道德规范和员工行为准则的总和。-->[D.中介文化](#)
- 21、() 把人的性格划分为内向和外向两种类型。-->[D.向性说](#)
- 22、() 包括: 鼓励者、协调者、折中者和监督者。-->[D.C.维护角色](#)
- 23、() 包括对组织设计、权力分散层次、组织沟通渠道等进行的变革。-->[D.结构变革](#)
- 24、() 被称为研究组织内部人得行为的里程碑式。-->[D.B.霍桑实验](#)
- 25、() 的需要层次理论将人的需要分为五个层次。-->[D.马斯洛](#)
- 26、() 第一个把组织解释为人与人相互合作的系统。-->[D.A.巴纳德](#)
- 27、() 根据理智、情绪和意志三者在性格结构中所占的优势不同来确定性格类型。-->[D.以下都不是](#)
- 28、() 既是公众对社会生活做出的内容一致的判断和评价, 也是群体成员对群体活动、个人行为表现的一致性判断和评价。-->[D.C.社会舆论](#)
- 29、() 来自下级对上级的信任, 即下级相信领导者具有他所需要的智慧和品质, 具有共同的愿望和利益, 从而对他钦佩, 愿意模仿和跟他。-->[D.C.模范权](#)
- 30、() 领导行为是指在决策工作中, 领导者让下属人员以各种形式参与决策。-->[D.参与型](#)
- 31、() 领导行为又被称为独裁或专制的领导行为, 是领导者单独作决策, 然后发布指示和命令, 明确规定和要求下属或部门做什么和怎么做。-->[D.集权型](#)
- 32、() 领导行为又叫分权型领导行为, 是领导者向下属人员或部门进行高度授权, 让下属相对独立地去完成任务和处理问题。-->[D.宽容型](#)
- 33、() 年, 卡斯特和罗森茨韦克两人合著的《组织与管理——系统方法与权变方法》出版, 书中对组织行为从全面系统的角度作了深入的分析。-->[D.1970](#)
- 34、() 人的情感生活比较单调, 但他们对生活中遇到的波折容易产生强烈体验, 并经久不息。-->[D.抑郁质](#)
- 35、() 人的特点是: 注意稳定, 但不易转移, 稳重踏实, 但有些死板; 忍耐沉着, 但有些生气不足。-->[D.黏液质](#)

- 36、() 人的特征是: 智慧敏捷, 缺乏准确性; 热情, 但急躁易冲动; 刚强, 但易粗暴。-->[D.胆汁质](#)
- 37、() 人们服从于一个人的愿望或指令, 是因为这种服从能给他们带来益处。因此, 那些能给人们带来他们所期望报酬的人就拥有了权力。-->[D.奖赏权力](#)
- 38、() 人以高度的灵活性, 有朝气, 善于适应变化的生活环境。情绪体验不深刻为特点。-->[D.多血质](#)
- 39、() 认为, 群体成员之间的相互作用是群体存在的唯一标准。-->[D.B.霍曼斯](#)
- 40、() 认为并不存在普遍适用的领导行为, 在特定的情景下, 应采取特定的领导方式。-->[D.领导权变理论](#)
- 41、() 认为企业领导人应具有合作精神、决策能力、组织能力等十大条件。-->[D.B.鲍莫尔](#)
- 42、() 是对组织的任务即组织的运行方向和目标进行改革。当组织对其运行方向和目标进行调整时, 组织的结构往往要随之进行调整。-->[D.任务变革](#)
- 43、() 是构成组织的最基本的单元。-->[D.C.人](#)
- 44、() 是基于成员间的共同志向或信仰相同而结成的群体, 基本形式有社团、党派等组织。-->[D.志缘群体](#)
- 45、() 是基于成员间的兴趣相同而结成的群体, 这是一种成员间因兴趣、爱好、闲暇等因素而结成的群体, 如下棋、养花、养鸟、打牌等娱乐群体。-->[D.趣缘群体](#)
- 46、() 是基于成员间空间或地理位置关系而形成的群体。基本形式是邻里、乡邻、村落。-->[D.地缘群体](#)
- 47、() 是基于成员劳动与职业间的联系而形成的群体, 这是一种成员间因劳动中的分工协作而结成的群体, 基本形式包括各种各样的经济组织、政治组织等。-->[D.业缘群体](#)
- 48、() 是基于婚姻和生育关系而结成的群体。基本形式包括家庭、家族、氏族、亲属群体等。-->[D.血缘群体](#)
- 49、() 是决策者的“外脑系统”, 它设置在各级决策机构内, 即“智囊团”“思想库”。-->[D.B.参谋咨询系统](#)
- 50、() 是潜层次的精神层, 是指组织文化中的核心和主体, 包括组织精神。-->[D.深层文化](#)
- 51、() 是人们通过间接的社会联系而结成的, 为了某种特定的目标集合在一起, 通过明确的规章制度结成正规关系的群体。-->[D.次级群体](#)
- 52、() 是通过组织道德伦理规范表现出来的, 它由组织向组织成员提出应当遵守的行为准则。-->[D.组织道德](#)
- 53、() 是西方传统管理理论的重要代表, 也是以后发展起来的组织理论中管理过程学派的鼻祖。-->[D.法约尔](#)
- 54、() 是行为的原动力。-->[D.需要](#)
- 55、() 是一个上级管理者直接有效管地管理下级的人数。-->[D.B.管理跨度](#)
- 56、() 是一种较微弱、持久而具有渲染性的情绪状态, 它也是一种情绪体验, 这种体验持续的时间较长, 并不指向特定对象。-->[D.A.心境](#)
- 57、() 是一种企业之间的暂时的组织形式, 是不同的企业通过合作所组建的一定形式的“战略联盟”, 因此又叫战略联盟组织模式。-->[D.B.虚拟公司](#)

58、()是与生产工艺有关的变革,其结果是生产效率的提高。这里提到的技术包括组织为生产产品和服务所必需的所有工具、设备、工艺、活动、物料和有关知识。-->**技术变革**

59、()是在组织现有的基本功能不变的基础上对组织状态进行的改变。-->**局部性变革**

60、()是指测量项目在多大程度上反映了所要测定的行为特征。-->**B.内容效度**

61、()是指领导行为的影响力来源于领导者拥有的专长、知识和技能。一般情况下,如果下属人员认为他们的领导有能力,掌握他们所缺乏的知识、技能或信息,那么他们就会对领导的影响作出积极响应;如果他们认为他们的领导缺乏这种能力,那么领导的影响力将大打折扣。-->**专家力量**

62、()是指取消正强化,对某种不希望出现的行为不予理睬,以示对该行为的轻视或否定。-->**消除**

63、()是指用某种带有强制性、威胁性的结果,如批评、降薪、降职、罚款、开除等制造一种令人不满意、不愉快的环境。-->**惩罚**

64、()是指预先告知某种不符合要求、不希望出现的行为会造成令人不愉快的环境(如批评、否定或低评价等),组织成员为了回避这种令人不愉快的处境。-->**负强化**

65、()是指在一段时期内对组织的基本功能所进行的变革或者创新。-->**根本性变革**

66、()是指在组织成员行为、态度、技巧、期望等方面的改变。-->**人员变革**

67、()是指组织内部管理层和全体员工对该组织的生产经营、服务等活以及指导这些活动的原则的一般看法或基本观点。-->**组织价值观**

68、()是组织存在的前提。-->**C.目标**

69、()提出了不成熟-成熟理论。-->**阿吉里斯**

70、()提出了目标设置理论-->**洛克**

71、()提出了期望理论。-->**弗鲁姆**

72、()为管理人员带来某些不确定性,在这种环境中有许多需要决策的问题,其特点是冒险成分多于不确定性。-->**B.复杂-静态环境**

73、()研究。因果性研究要求弄清楚行为中各个变量之间的相互关系及发展趋势,如研究工作绩效与满意感的关系。-->**因果性**

74、()研究。这种研究是指针对具体情况进行的研究性调查。通过调查分析问题并采取相应的解决问题的措施。-->**工作性**

75、()研究。这种研究主要是咨询人员或顾问所作的研究。-->**服务性**

76、()也称为“榜样力量”或“参照性权力”,是指领导行为的影响力来源于人们对领导者行为的认同、仰视和愿意模仿的程度。-->**领袖魅力**

77、()也叫一般授权,是指上级行政主体在下达任务时,允许下属自己进行决策,并能进行创造性工作。-->**充分授权**

78、()一般是指组织经过共同努力奋斗和长期培养所逐步形成的,认识和看待事物的共同心理趋势、价值取向和主导意识。-->**组织精神**

79、()因其在组织理论研究上的成就而被称为“组织理论之父”。-->**韦伯**

80、()又被称为“斯隆模型”。-->**B.事业部制组织结构**

81、()又称为法定权力,它是一个组织或群体通过某种方式赋予一个人的正式权力,以个体在组织中正式层级结构中所获得的职位为基本特征。-->**法理权力**

82、()又称为反应变革,它是由于一些重大事件的出现而被迫进行的变革。-->**被动性变革**

83、()又称为强制性权力,它是建立在惧怕基础之上的,一个人如果不服从的话就可能产生消极的后果,出于对这种后果的惧怕,这个人就对强制性权力作出了反应。-->**惩罚权力**

84、()又称为有计划变革。是人们预见到环境变化的可能性而主动对组织进行的系统变革。-->**主动性变革**

85、()又称物质层,是指凝聚着组织文化抽象内容的物质体的外在显现。◆需的所有工具、设备、工艺、活动、物料和有关知识。-->**表层文化**

86、()在马斯洛需要理论的基础上提出了 ERG 理论。-->**奥尔德弗**

87、()指的是人们通过直接的社会联系而结成的,以感情为基础,成员间彼此熟悉,关系亲密的群体。-->**初级群体**

88、()指用某种有吸引力的结果,如认可、赞赏、增加工资或奖金、提升等创造一种令人满意的环境。-->**正强化**

89、()主要包括能力、气质和性格。-->**心理特征**

90、()主要包括需要、动机、兴趣、理想、信念、价值观和世界观。-->**个性倾向**

91、()主要包括组织如何采取一整套的知识管理解决方案去实施知识管理项目,如何实现企业的变革管理等。-->**C.知识应用管理**

92、“途径-目标”理论是()提出的。-->**豪斯**

93、艾桑尼是从哪个角度来划分组织类型的?()-->**C.成员的服从程度**

94、按()可以把信息沟通分为单向沟通和双向沟通。-->**D.沟通方向的可逆性**

95、按何种心理机能占优势来划分,可把性格分为()-->**中间型、情绪型、理智型、意志型**

96、按群体沟通的组织系统分,沟通可分为()、非正式沟通。-->**正式沟通**

97、按有无价值的不同标准来划分,美国组织行为学家史布兰格把人的价值观分为()。-->**B.六类**

98、按照()划分,可将性格类型分为理智型、情绪型、意志型、中间型。-->**A.占优势的的心理机能**

99、按照管理方格理论的观点,对工作和人都高度关心的领导行为类型是()。-->**D.团队式管理**

100、按照归因理论,属于外因的是()。-->**C.时间**

101、按照决策的()划分,可分为战略决策、管理决策和业务决策。-->**A.重要程度**

102、把对谈判对手的态度和所讨论的问题的态度区分开来,属于谈判的()原则。-->**D.人和事有别**

103、把失败归因于努力不够,会使人产生()-->**内疚感**

104、把实验对象的一些关键性变量,都放在特定的实验室范围内进行,研究人员能够严密控制,能够随时观察它们的变化。这种研究方法是()。-->**A.实验室实验法**

105、把性格划分与外倾型与内倾型,是依据下列哪类划分标准()。-->**C.且按思想行为的独立性**

106、被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么?()-->**B.霍桑试验**

107、比较单纯,不需要复杂的知识和技能,完成一项工作需要大家的配合,或从事连锁性的工作()。-->**同质群体**

108、彼得·圣吉提出要建立()。-->**B.学习型组织**

109、表明,对主管人员而言,比较强烈的需要是()。-->**成就需要**

110、表扬、奖励员工,让他们参与管理,给他们提供培训机会,能满足员工的()。-->**A.尊重需要**

111、波特和劳勒于 20 世纪 60 年代后期,在期望理论和公平理论等理论的基础上,提出了激励()模型。-->**过程**

112、不仅提出需要层次的“满足一上升”趋势,而且也指出“挫折一倒退”趋势的理论是哪一个?()。-->**C.E.R.G 理论**

113、不仅提出需要层次的“满足——上升”趋势,而且也指出“挫折——倒退”趋势的理论是哪一种?()。-->**ERG 理论——成长理论**

114、不仅提出需要层次的“满足—上升”趋势,而且也指出“挫折—倒退”趋势的理论是()。-->**ERG 理论**

115、不能用现成的规范和程序解决所遇到的问题,而需要专业管理人员对环境有深入的洞察力和丰富的知识。这类环境是()。-->**D.复杂—动态环境**

116、不能用现成的规范和程序解决所遇到的问题,这类环境是()。-->**复杂-动态环境**

117、不同层次领导者所需能力结构是有差异的。对于高层领导者而言,最重要的能力是()。-->**C.行政管理能力**

118、不属于弗鲁姆的期望理论公式中提出的在进行激励时需要处理好的三方面的关系的是()。-->**C.绩效与满足个人需要的关系**

119、不属于领导效能考评指标的是()。-->**D.个人贡献效能**

120、布莱克和莫顿认为()的领导方式是最有效的。-->**团队式**

121、布劳是从哪个角度来划分组织类型的?()-->**B.成员受惠程度**

122、测量的稳定性或可靠性,即对人的行为先后数次测量的一致性是指()。-->**A.测量的信度**

123、成复杂工作,需要有创造力的工作,或在作出决策太快可能产生不利后果时,()将会达到最高的工作绩效。-->**异质群体**

124、成就需要激励理论是于()发现的。-->**C.20 世纪 50 年代**

125、出期望理论的是美国心理学家()。-->**弗罗姆**

126、出需要层次的“满足——上升”趋势,而且也指出“挫折——倒退”趋势的理论是哪一种?()。-->**ERG 理论——成长理论**

127、除了较低层次决策的数量、涉及的范围以及对这些决策的控制等标志外,反映分权程度的标志还有:-->**C.低层次决策实施所涉及的费用数额**

128、传递信息速度最快的沟通网络是()。-->**A.链式**

129、传统派组织概念中最有代表性的是()的观点,他认为组织是社会总体的一部分。-->**C.法约尔**

130、创造性行为最显著的特点是()。-->**D.主动性**

131、从()的观点分析,组织不仅是责权分配系统,组织活动的运动过程,或是一种不断适应环境而成长的有机体,同时也是组

织成员根据自己特定的地位扮演一定的角色，由此构成等级体系的人际关系网络。-->**B.心理学**

132、大型组织拥有的成员一般在多少人左右？[3~30人——小；30~1000人——中；45000人以上——巨型。]（）。-->**1000~45000人**

133、大型组织拥有的成员一般在多少人左右？（）。-->**C.1000—45000人**

134、当出现认知不协调时，认知主体消除不协调的方法有（）-->**引进新的认知元素、改变行为、改变态度**

135、当各个群体为了资源的分配发生冲突时，上层领导常常充当仲裁人，采取（）的办法，让每一方都得到部分满足。-->**C.妥协**

136、当某种行为出现后，给予某种带有强制性、威胁性的不利后果，以期减少这种行为出现的可能性或消除该行为，这种强化方式是（）。-->**A.惩罚**

137、当群体目标和组织目标协调一致时，内聚力与生产率就会出现如下关系（）-->**A.高内聚力高生产率**

138、当群体目标和组织目标一致时，凝聚力与生产率的关系就会出现（）。-->**A.高凝聚力高生产率**

139、当下属做出成绩时，管理者要及时表扬；当下属做错了事，管理者也该及时制止，但不一定马上进行批评以防矛盾激化。另外，管理者的奖惩力度既不能轻描淡写，也不能过分。以上表述体现了有效激励的（）原则。-->**D.时机与力度相结合**

140、当一个人在爱情问题上受到挫折后并未消沉，而是更加努力学习和工作，使工作做出了显著的成绩。这种行为反应是（）-->**B.升化的行为反应**

141、当一个人在爱情问题上受到挫折后并未消沉，这种行为反应是（）。-->**升华的行为反应**

142、的可能性或消除该行为，这种强化方式是（）。-->**惩罚**

143、的连续流理论是（）提出的-->**坦南鲍母和施密特**

144、嫡能测量环境的什么特性？（）。-->**B.有序性**

145、定人的心理活动动力特征的是：（）。-->**气质**

146、动荡的环境使管理特点发生了很大的变化，以前的管理特点是长期稳定伴随着短期的变革，而今天的情形正好相反，即长期的变革伴随着短期的稳定，这体现了组织行为学面临的哪一项挑战：（）。-->**C.临时性**

147、度量离中趋势常用的指标是（）。-->**C.标准差**

148、对成功与失败的归因当中属于可控因素的是（）-->**努力**

149、对下属采取信任的态度，并与其他共同制定计划、设置目标、改进和检查工作，这种领导风格属于什么类型？（）-->**D.参与式**

150、对下属采取信任的态度，这种领导风格属于什么类型？（）。-->**参与型**

151、对员工要采取“胡萝卜加大棒”式的政策，其理论基础是（）-->**“经济人”假设**

152、非管理层事务的增多会使管理幅度：-->**C.减少**

153、菲德勒的权变领导理论认为，在团体情况极有利和极不利的情况下，效果较好的领导类型是（）。-->**B.任务导向型**

154、佛洛伊德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是（）。-->**本我**

155、弗洛伊德和耶顿提出的领导规范模式（领导参与理论）认为，选择领导方式的原则中分为决策质量原则和决策可接受原则，其

中（）是决策质量原则。-->**A.信息的原则、目标合适的原则、非结构性原则**

156、弗洛伊德的期望理论。对工作积极性会（）。-->**能高可能低**

157、佛洛伊德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是（）。-->**B.本我**

158、感觉、知觉、记忆、注意、想象、思维等，属于心理的（）。-->**认识过程**

159、格认为，激励员工的关键在于（）。-->**设计出一种能让员工感到工作本身就是激励的工作任务**

160、个人经常出现的、比较稳定的心理倾向和非倾向性特征的总和是？（）-->**个性**

161、个人在组织内事业生涯变动的模式呈现出的是一个（）。-->**B.正方体**

162、个性是带有个体的主观意识成分的，特别是在个性中反映的需要、动机、兴趣、理想和价值观等核心成分，更是能代表个体的（）。-->**D.倾向性**

163、根据（）分类，有经济生产组织、政治目标组织、整合组织、模式维持组织。-->**组织的目标和功能**

164、根据（）分类，有强制性组织、规范性组织、功利性组织。-->**组织对其成员的控制方式**

165、根据（）之间的关系分类，有互利组织、服务性组织、赢利性组织、公益性组织。-->**组织目标与受益者**

166、根据奥德弗的ERG理论，人们共存在三种核心的需要，即：（）。-->**成长的需要、生存的需要**

167、根据巴纳德的组织理论，下面哪一个不是组织的基本要素？（）。-->**A.人际关系**

168、根据弗鲁姆的期望理论，北京雪莲羊绒有限公司的李总对小苗的科研成功设置的效价是什么（）。
C.精神表扬和晋级、职称、工资待遇、奖金、住房等物质奖励

169、根据弗鲁姆的期望理论，以下公式中错误的是（）。-->**BE 高×V 低=M 高**

170、根据弗洛伊德的期望理论，某人对完成某项任务的把握性很大，因此他对干这项工作的积极性会（）-->**C.可能高也可能低**

171、根据格雷夫斯对价值观的分类，（）的人重视工作集体的和谐，喜欢友好的监督和平等的人与人的关系。-->**C.社交中心型**

172、根据管理方格论，对工作和员工都高度关心的管理属于（）的领导风格。-->**团队型**

173、根据赫塞和布兰查德的理论，（）的领导方式适用于比较成熟的情况，组织成员能够胜任工作，不喜欢领导者过多的指导和约束；领导者通过双向沟通的形式和他们平等地交流、协商、尊重、信任他们的工作和能力。-->**C.参与型——低工作、高关系**

174、根据赫塞和布兰查德对下属成熟度的划分，在（）阶段，下属具有较高的工作技能和较强的工作能力，但他们却不愿意做领导希望他们做的工作。-->**C.R3**

175、根据李克特等提出的管理系统理论，采用（）的领导者对下属抱有相当大的但并非十足的信心和信赖，他们通常设法积极采用下级的看法和意见。-->**C.协商式的方式**

176、根据领导行为四分图理论，（）的领导者，大多数较为关心领导者与下级之间的合作，重视互相信任和尊重的气氛。-->**C.低组织、高关心人**

177、根据综合激励模式，以下（）因素既属于内激励，又属于外激励。-->**C.完成任务内在的期望值**

178、根据组织生命周期理论，“官僚主义危机”或“硬化危机”产生于（）阶段。-->**C.成熟**

179、更喜欢利用取得工作成就的工作场所的是（）。-->**A.内因控制论者**

180、工A认为和职工B相比，自己报酬偏低，根据公平理论，A会采取以下哪种行为（）。-->**减少自己的投入**

181、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，完成一项工作需要大家的配合，或从事连锁性的工作，（）可能达到最高的工作绩效。-->**A.同质群体**

182、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，完成一项工作需要大家的配合，或从事连锁性的工作，（）可能达到最高的工作绩效。-->**同质群体**

183、工作要求与控制能力的关系形成的四种格局中，（）的格局下员工受到的压力最小。-->**B.低要求，高控制**

184、公司经营扩大，总经理直营队伍3人增加100人，公司营销人员散漫，问题原因（-->**总经理投入的管理时间不够，使管理人员看法**）。

185、公司为了更好的开展业务与中央数据库联网意味着（）。-->**分权化**

186、构成领导者非职位权力的主要有（）-->**专长权和模范权**

187、构成领导者非职位权力的主要有（）。-->**D.专长权和模范权**

188、关于冲突观念的现代观点认为（）。-->**D.冲突保持在适度水平是有益的**

189、关于情绪和情感的表述，正确的是（）。-->**C.情感较少受具体情景的影响，较为稳定而持久**

190、关于群体规模的论述，不正确的是（）。-->**B.随着群体规模的增大，成员的工作满意度提升**

191、管理方格论有（）代表性的领导类型。-->**5种**

192、管理方格图中，最有效的领导方式有（）。-->**D.团队式**

193、管理人员的来源可以采用外部选聘与内部培养这样两种不同的做法，从企业的长期发展来看，其中内部培养做法所存在的主要问题是：-->**D.会引起同事不满并造成近亲繁殖**

194、管理系统理论是由（）提出的。-->**利克特**

195、管理系统理论是由（）提出的。-->**利克特**

196、过程型激励理论包括（）。-->**期望理论、公平理论**

197、过程型激励理论主要有哪几种？（）-->**弗罗姆的期望理论、亚当斯的公平理论**

198、海尔 OEC 模式的理论基础是（）。-->**D.期望理论与综合激励理论**

199、合作意向都很高，宁可牺牲自身利益而使对方达到目的冲突处理模式为（）。-->**克制型**

200、和维护角色都多的群体属于（）。-->**团队群体**

201、赫茨伯格将与工作本身联系的因素，如成就、承认、工作本身、责任、晋升、成长等内部因素称为（）因素-->**激励**

202、赫兹伯格的双因素理论认为，激励员工的关键在于（）。
C.设计出一种能让员工感到工作本身就是激励的工作任务

203、赫兹伯格认为，激励员工的关键在于（）。-->**设计出一种能让员工感到工作本身就是激励的工作任务**

204、后天需要理论是由（）提出的。-->**麦克利兰**

205、患有先天性心脏病，他这种挫折感源于（）。-->个人本身能力有限

206、霍桑实验中的电话线圈装配工试验是为了研究（）-->非正式群体对生产效率的影响

207、基于成员间空间或地理位置关系而形成的群体属于（）。-->地缘群体

208、激励理论包括（）。-->期望理论、公平理论

209、驾驶飞机，由于快速飞行的需要，对飞行员动作的速度、灵活性和准确性的要求特别高，因此，以快速飞行对气质特征的要求为绝对标准，通过气质测量来选拔飞行员，大大降低了飞行员的淘汰率。这项实践应用了气质差异的（）原则。-->A.气质绝对

210、将权力定位于群体的领导作风是（）。-->A.民主型

211、将人视为自私自利、好逸恶劳的是哪一种假设？（）-->A.经济人

212、奖励员工，让他们参与管理，给他们提供培训机会，能满足员工的（）。-->尊重需要

213、今天的管理者需要为员工创造一种健康的氛围，在这样的氛围中，员工可以全力从事自己的工作，尽量减少碰到那些难以判断行为对错的模糊情景，组织行为学对此应有所帮助，即组织行为学面临哪一项机会：（）。-->D.改善道德行为

214、具有高水平的专长，善于在活动中进行创造性思维，引发灵感，活动成果突出而优异的人属于（）。-->C.天才

215、具有人际知觉的管理者，一般会倾向于采用（）的管理方式。-->D.人群关系

216、决策程序中的最后阶段是（）-->实施决策方案

217、决策民主化的先决条件是（）。-->B.决策法制化

218、决定人得心理活动动力特征的是（）。-->气质

219、来源于人们对领导者行为的认同、仰视和愿意模仿的程度，这属于领导行为的（）影响力。-->领袖魅力

220、老心理分析论的代表人物是：（）。-->佛洛伊德

221、理论的提出者是（）。-->赫兹伯格

222、利克特认为最好的领导风格是（）。-->集体性参与

223、励理论包括（）。-->需要层次论、双因素理论、成就需要理论

224、两个或两个以上的社会单元之间，由于目标、各自的特点和利益的不同，所产生的互不相容和互相排斥的心理或行为是（）。-->冲突

225、临时检查卫生、学生抽查考试，都属于什么样的强化方式？（）。-->可变间隔的强化

226、领导的连续流理论是（）提出的-->B.坦南鲍母和施密特

227、领导的权力一般由三部分组成，即资源控制权、专长权和（）-->B.奖惩权

228、领导能力是（）智慧的综合体现-->知识

229、领导生命周期理论表明，随着下属成熟程度的提高，领导者应相应改变自己的领导方式。对于高成熟度的下属，应采取（）的领导风格。-->授权型

230、领导生命周期理论认为，当被领导者群体已经表现出相当程度的工作成熟度时，最适宜的领导方式是（）。-->C.参与式领导

231、领导生命周期理论认为，有效的领导行为应该综合考虑工作行为、关系行为与（）。-->被领导者的工作成熟度

232、领导是一种影响力，是影响个体、群体或组织来实现所期望目标的各种活动的（）。-->A.过程

233、领导行为的主体是（）。-->A.领导者

234、领导在决策时，强调整体优化，从组织的战略目标和利益出发，努力协调好总体与局部、局部与局部的关系，这体现了领导决策时坚持的（）。-->D.系统分析原则

235、领导者的（）是影响领导活动效果的最重要因素之一。-->B.素质水平

236、领导者的权力来源包括职位权力和（）两个方面。-->D.个人权力

237、罗宾斯的综合激励模型认为，奖励应由（）决定。-->个性、绩效

238、洛克曾指出：目标设置理论更适合被看作是一种激励（。）因素。-->技巧

239、麦格雷戈的 Y 理论描述的下列哪一个关于人性的假设：（）。-->C.自我实现

240、麦克利兰的成就需要理论认为，在人的生理需要基本得到满足的条件下，人在较高层次上还有（）-->成就需要、权力需要

241、麦克利兰的研究表明，对主管人员而言，比较强烈的需要是（）。-->成就需要

242、麦克利兰的研究表明，对主管人员而言，比较强烈的需要是（）。-->成就需要

243、麦克利兰认为个体在工作情境中有（）种重要的需要。-->三

244、每个人在社会中都扮演某些角色，人们通过人际交往、社会活动和业务活动，不断产生对他人角色的知觉，并借助思维的作用，掌握各种角色的行为标准，形成角色意识。以上表述体现了社会知觉分类中的（）。-->C.角色知觉

245、美国社会学家、交换学派的代表布劳是以（）作为组织分类标准的。-->A.组织内部人员受惠程度

246、面谈法属于下面组织行为学研究方法中哪种研究方法？（）-->B.调查法

247、面谈法属于组织行为学研究方法的（）。-->调查法

248、苗晓光认为“总觉得人一辈子要能干出点贡献”，根据马斯洛的需要层次理论，从苗晓光在北京雪莲羊绒有限公司的先进故事中可以看出，他在哪方面的需要更强烈一些？（）
D.自我实现需要

249、明确目的，自觉支配行动的性格属于（）。-->意志型

250、模型的种类按照（）可以分为主观模型和客观模型。-->A.模型产生的形式

251、某大型证券公司将其所有活动组成银行部、一级市场部、二级市场、行政业务部等部门。其中，行政业务部下设有国内业务部和海外业务协调部。按公司高层管理部门的计划，公司将要今后 5 年内，在全国各大城市和亚洲、欧洲、北美设立证券业务分公司。由此可见：-->D.该公司现在按业务性质组织活动，5 年后将改为地区型组织结构。

252、某公司的简报上刊登了一条意欲提醒装卸工人注意的安全标语，后来发现许多装卸工人根本没有看到，原因是大部分装卸工人根本不看简报。从沟通的原理看，这次沟通无效的原因是（）。-->D.沟通渠道选择不当

253、某公司年终进行奖励时，发给受奖员工每人一台电风扇，结果许多员工很不满意，认为公司花钱给他们买了个没用又占地方的东西。造成这种现象的原因是（）。-->C.公司没有做到奖人所需、形式多变

254、某公司年终进行奖励时，造成这种现象的原因是（）。-->公司没有做到奖人所需、形式多变

255、某公司随着经营规模的扩大，其由总经理直管的营销队伍人数也从 3 个人增中到近 100 人。最近，公司发现营销人同似乎有点散漫，对公司的一些做法也有异议，但又找不到确切的原因。从管理的角度看，你认为出现这种情况的主要原因最大可能在于：-->C.总经理的管理幅度太宽，以致于无法对营销队伍实行有效的管理

256、某公司为了更好地开展业务，制定了重组计划，该计划准备在全国六大地区设立经销办事处（营业所），所有办事处都用电脑直接与中央数据库联网。从组织行为角度看，这意味着该公司今后朝什么方向发展？（）。-->B.分权化

257、某公司有三级管理层：公司总部、产品部（）和各职能部门。由于公司的产品种类越来越多，总裁感到难以继续对所有产品部进行有效的领导。为此，提出以下组织变革方案，请选出你认为最可行的方案：（在公司总部和产品部之间增加一个按产品大类组成的管理层-->共有 12 个产品部

258、某公司有三级管理层：公司总部、产品部（共有 12 个产品部）和各职能部门。由于公司的产品种类越来越多，总裁感到难以继续对所有产品部进行有效的领导。为此，提出以下组织变革方案，请选出你认为最可行的方案：-->A.在公司总部和产品部之间增加一个按产品大类组成的管理层

259、某国有企业的管理部门每月均对工程师们的工作进行分等考评，并将考评结果与报酬挂钩。这样做最有可能产生的后果是什么？-->B.优秀工程师由于意识到了自己的价值而产生跳槽思想，差一些的则会留在企业

260、某人对完成某项任务的把握性很大，因此他对干这项工作的积极性（）。-->C.可能高可能低

261、某人对完成某项任务的把握性很大，根据弗洛姆的期望理论他对干这项工作的积极性会（）。-->C.可能高也可能低

262、某人对完成某项任务的把握性很大，因此他对干这项工作的积极性会（）-->C.可能高也可能低

263、某人患有先天性心脏病，不宜参加剧烈运动，却想成为长跑运动员。他这种挫折感源于（）。-->个人本身能力有限

264、某人患有先天性心脏病，不宜参加剧烈运动项目，但他却想成为一名长跑运动员，想而不得，他很苦恼，他这种挫折感源于（）。-->个人本身能力有限

265、某组织中设有一管理岗位，连续选任了几位干部，结果都是由于难以胜任岗位要求被中途免职。从管理的角度来看，出现这一情况的根本原因最有可能是（）。-->C.组织设计忽视了对于干部的特点与能力要求

266、目标（）价值大小直接反映人的需要动机强弱。>）因素。-->价值

267、目标很重要，处理冲突的方式是（）。-->妥协

268、目标很重要，但不值得和对方闹翻或当对方权力与自己相当时，处理冲突的方式是（）-->C.妥协

269、内容型激励理论包括（）。-->[需要层次论、双因素理论、成就需要理论](#)

270、年，（）提出了“社会知觉”的概念。-->[A.布鲁纳](#)

271、帕森斯是从哪个角度来划分组织类型的？（）-->[A.社会功能](#)

272、企业管理者对待非正式组织的态度应该是：-->[C.善加引导](#)

273、强调环境对个体行为和个性起决定作用的个性理论是（）。-->[C.社会学习论](#)

274、区分冲突是功能正常的冲突还是功能失调的冲突的指标是（）。-->[C.群体工作绩效](#)

275、群体动力是由（）提出的-->[勒温](#)

276、群体内部成员之间开始形成亲密的关系，表现出一定的凝聚力，这是群体的（）阶段。-->[规范化](#)

277、群体凝聚力是一个（）的概念。-->[中性](#)

278、人的某种需要若因主客观条件不具备而不能解决，会转移到另一种需要的满足。这体现了需要具有（）-->[A.转移性](#)

279、人的行为是人的内在的思想认识指导和推动的结果，改变人的思想认识就可以达到改变人的行为的目的，如（）。-->[B.归因理论](#)

280、人的行为最为显著的特点是（）-->[选择性](#)

281、人际关系的发展动力有（）。-->[C.人的生产、物质生产、精神生产](#)

282、人际关系是一个广泛的概念，其中最重要、最基本的关系是（）。-->[B.经济产生关系](#)

283、人们对成员的地位和角色、权利和义务都有明确并多是明文规定，有相对固定的成员及规模的群体属于（）。-->[正式群体](#)

284、人们发现当群体目标和组织目标协调一致时，凝聚力与生产率就会出现如下关系（）-->[D.高凝聚力高生产率](#)

285、人们寻求报大于成本的行为关系，回避成本大于报酬的行为关系，这种观点源于（）。-->[D.社会交换理论](#)

286、人们在群体中可以获得的需要和满足有（）。-->[尊重和认同需要、安全需要、情感需要、完成任务的需要](#)

287、任务角色多而维护角色少的群体属于（）。-->[无序群体](#)

288、任务角色和维护角色多的群体属于（）。-->[B.团队集体](#)

289、日本教授三隅二不二的领导方式的分类中，（）的领导类型导致的生产量、员工的团结力最高。-->[A.PM型](#)

290、如果程序与规则不够充分，那么管理群体间互动首选的方法是（）。-->[A.设置层次等级](#)

291、如果两个群体的功能相对独立，但它们共同的产品是为组织的总体目标作出贡献，那么这两个群体间的互动关系属于（）。-->[D.联营式相互依赖关系](#)

292、如果你是公司的总经理，你将授予哪种人以决策和行动的权利？-->[B.直线人员](#)

293、如果你是公司的总经理，在学过组织行为知识后，你将授予哪种人以决策和行动的权利？（）。-->[C.咨询人员](#)

294、如果你是一个公司的总经理，当你发现公司中存在许多小团体时，你的态度是：-->[D.正视小团体的客观存在性，允许乃至鼓励其存在，对其行为加以积极引导。](#)

295、如果在一个组织中，存在着许多非正式群体，各群体相互之间存在着分歧，但这些群体内部的凝聚力却很强。这样，当这些群体对该组织的高层领导的态度很不一致时，则对该组织的工作

效率及员工满意度可作如下推断：-->[C.工作效率高，员工的平均满意度适中，但满意度高低相当分散](#)

296、如果职工A认为和职工B相比，自己报酬偏低，根据公平理论，A会采取以下哪种行为（）。-->[减少自己的投入](#)

297、如果职工A认为自己同职工B相比，所得报酬偏低了，觉得很不合理，因为自己与B作出的贡献是一样大的。根据公平理论，A会采取以下哪种行为（）。-->[B.减少自己的投入](#)

298、入的洞察力和丰富的知识。这类环境是（）-->[复杂—动态环境](#)

299、社会知觉中，对人认知的以偏概全或以点概面的倾向属于（）-->[刻板印象](#)

300、世纪60年代，（）提出了组织战略和组织结构的关系原则，即组织的结构要服从于组织的发展战略。-->[B.钱德勒](#)

301、事物在幅度、强度和程度上的变化是指（）。-->[B.变量](#)

302、事业部制的主要不足在于：-->[B.不利于灵活调整经营策略](#)

303、事业部制最主要的特点：-->[B.实行分权化管理](#)

304、是从哪个角度来划分组织类型的？（）。-->[社会功能](#)

305、双因素理论的提出者是（）。-->[B.赫兹伯格](#)

306、双因素理论认为，能使人们产生工作满意感的因素是（）-->[激励因素](#)

307、双因素理论是由（）提出的。-->[赫茨伯格](#)

308、斯托迪尔没有把领导按（）。-->[社会特性](#)

309、谈话法属于组织行为学的哪种研究方法？（）-->[B.调查法](#)

310、提出X理论与理论的是美国社会心理学家（）。-->[C.麦克里格](#)

311、提出公平理论的美国心理学家是（）-->[亚当斯](#)

312、提出期望理论的是美国心理学家（）。-->[弗罗姆](#)

313、提出需要层次不仅表现出“满足上升”趋势，而且表现出“挫折&倒退”趋势的激励理论是（）。-->[D.ERG理论](#)

314、提出需要层次论的是（）。-->[B.马斯洛](#)

315、通过不予理睬来减弱某种不良行为的强化方式是（）。-->[自然消退](#)

316、通过不予理睬来减弱某种不良行为的强化方式是（）。如你喜欢拍马屁者冷脸相待-->[自然消退](#)

317、通过加入群体，个体能够减少独处时的不安全感，这满足了个体加入一个群体的（）-->[B.安全需要](#)

318、通过社会知觉获得个体某一行为特征的突出印象，进而将此扩大为他的整体行为特征，这种知觉属于（）-->[B.晕轮效应](#)

319、通过著名的霍桑实验发现，只有把人看成是“社会人”，而不是完全理性的机器时，才能创造出高效率这一观点是由（）提出的。-->[C.梅约](#)

320、途径—目标理论是（）提出的？-->[B.豪斯](#)

321、团队型的领导风格是（）。-->[9.9型](#)

322、完成复杂工作，需要有创造力的工作，或在作出决策太快可能产生不利后果时，（）将会达到最高的工作绩效。-->[B.异质群体](#)

323、维护角色多而任务角色少的群体属于（）。-->[人际群体](#)

324、我们平常所说的企业精神核心是一种（）。-->[价值观念](#)

325、我们平常所说的企业精神实质上是一种（）。-->[C.组织信念](#)

326、下列（）不属于费德勒提出的情景因素。-->[关系结构](#)

327、下列（）不属于勒温提出的领导者的作风类型。-->[独裁型](#)

328、下列（）不属于领导授权需遵循的原则-->[多头领导](#)

329、下列沟通形式中属于正式沟通的是（）-->[全方位式](#)

330、下列哪一项不属于减少冲突的策略是（）。-->[开辟多种信息渠道](#)

331、下列中属于按心理活动的某种倾向划分的性格类型是（）。-->[B.内倾型](#)

332、下列中属于任务结构的是（）。-->[A.奖励方式](#)

333、下面（）是以组织结构为中心的主要变革措施。-->[D.建立规章制度](#)

334、下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施？（）。-->[D.建立规章制度](#)

335、下面描述组织变革主要内容的哪种说法是正确的？（）-->[D.组织的环境、组织的任务及技术、组织的结构、组织的人员](#)

336、下面哪一个不是组织的基本要素？（）-->[A.人际关系](#)

337、下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施？（）-->[D.建立规章制度](#)

338、下面哪一项不属于过程型激励理论（）-->[麦克利兰的需要理论](#)

339、下面哪一项是以组织结构为中心的主要变革措施？（）。-->[建立规章制度](#)

340、下面哪一项正确描述了组织变革的基本内容？（）-->[D.组织的环境、组织的任务及技术、组织的结构、组织的人员](#)

341、现代工作设计的主要内容包括工作特征的再设计和（）-->[工作丰富化](#)

342、现代观点认为，冲突（）。-->[既具有建设性又具有破坏性](#)

343、现代组织理论的主要原则和依据是（）-->[系统观与权变观](#)

344、项表述正确的是（）。-->[保健因素通常与工作条件和工作环境有关，而激励因素与工作内容和工作本身有关](#)

345、小群体与大群体相比，其优势主要在于（）-->[完成任务速度快](#)

346、心理测验的有效性是指心理测验的（）。-->[D.效度](#)

347、心理学家勒温认为存在着（）极端的领导工作方式。-->[B.三种](#)

348、心理学家首先肯定了（）对个体行为的影响力。-->[A.遗传因素](#)

349、心理学科中最先被应用到组织行为学的是（）-->[人事心理学](#)

350、心理学研究表明，引起人的动机的因素是？（）-->[人所体验到某种未满足的需要](#)

351、信息从一个人传到另一个人的一系列传递过程中会越来越失真，一般每经过一个中间环节，就要丢失30%的信息，这属于信息沟通中的（）障碍。-->[B.环节过多，引起信息损耗](#)

352、行为科学认为，个人的绩效是他的能力和（）的函数。-->[激励](#)

353、行为受挫后产生的防卫行为中，（）是心理机制中最有建设性的一种。-->[D.升华](#)

354、行为型理论包括（）。-->[挫折理论、归因理论、强化理论](#)

355、性格结构中理智占据优势。遇事冷静，用理智衡量一切并支配行动。为彩蛋。-->[理智型](#)

356、性格结构中情绪占据优势。这种人情情绪体验深刻，行为主要受情绪影响。为彩蛋。-->[情绪型](#)

357、性格结构中意志占据优势。这种人在活动中总是有明确的目标，意志坚强，行为主动。为彩蛋。-->意志型

358、需要层次理论的代表人物是（）。-->A.马斯洛

359、许多从小到大发展起来的企业，在其发展的初期通常采用的是直线制形式的组织结构，这种结构所具有最大的优点是（）。-->B.命令统一，指挥灵活，决策迅速，管理效率较高

360、薛恩关于经济人的假设中，不正确的是（）。-->B.员工本质是主动的，不受组织的左右、驱使和控制

361、学习型组织的支持者们认为传统组织的问题是由其固有的特性引起的，这些固有特性主要是（）。-->A.分工、竞争和反应性

362、研究领导行为的管理系统理论是（）。-->利克特

363、研究人员在不能完全控制的情景下所进行的实验是（）。-->准实验法

364、研究认为，在人的诸多个性品质之中，决定一个人在他人心目中印象的关键性因素是（）-->热情

365、研究员在不能完全控制的情景下所进行的实验是（）-->准试验

366、要帮助领导者对组织的一切“变化”做出有效管理的设计理论是（）。-->D.自由型组织结构

367、要帮助领导者对组织的一切“变化”做出有效管理却没有单一模式的结构设计理论是（）-->D.自由型组织结构

368、要帮助领导者对组织的一切“变化”做出有效管理的设计理论是（）-->D.自由型组织结构

369、要层次论的是（）。-->马斯洛

370、一般多数学者认为，小型群体组织拥有的最佳成员数量应在多少人左右？（）-->C.7人

371、一般来说，在执行任务时，较为有效的群体是（）。-->A.利益型群体

372、一般认为，管理方格图中，最有效的领导方式有（）。-->团队式

373、一般说来，在感知陌生人时，由于他的新异性在开始时特别突出，因此（）更强一些。-->首因效应

374、一般说来态度的心理成分包括认知、情感和（）。-->意向

375、一个人表现出的一贯的、经常的并持久存在的心理特征是（）-->个性

376、一个人经常出现的、比较稳定的心理倾向性和非倾向性特征的总和是（）。-->B.个性

377、一个上级管理者直接有效地管理下级的人数这一概念是（）。-->B.管理幅度

378、一个上级管理者直接有效地管理下级的人数属于（）。-->B.管理幅度

379、一个造纸厂的商业环境最能反应组织环境的（）特性。-->A.稳定性

380、一个造纸厂的商业环境最能反应组织环境的哪一特性？（）。-->稳定性

381、一家产品单一的跨国公司在世界许多地区拥有客户和分支机构，该公司的组织结构应考虑按什么因素来划分部门？-->C.地区

382、依德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是：（）。-->本我

383、依据巴纳德的组织理论观点，下面哪一个不是组织的基本要素？（）

A. 人际关系

384、依据组织的结构特征，信息沟通可分为（）。-->D.正式沟通与非正式沟通

385、依组织类型理论，大型组织拥有的成员一般在多少人左右？（）。-->C.1000-45000人

386、以（）为中心的变革对组织的目标体系、权责体系进行改变，对角色关系进行调整、沟通，建立起有效的协调体系，从而达到组织变革的目的。-->C.组织结构

387、以（）为中心的变革通过对组织成员的知识、技能、行为规范、态度、动机和行为的变革。-->A.人员

388、以期望理论为基础的波特——劳勒模型表明：职务工作中的实际成绩（）。-->主要取决于一个人对所做工作的理解力[对目标、所要求的活动以及任务的其他要素的理解程度]

389、以期望理论为基础的波特——劳勒模型表明：职务工作中的实际成绩（）。-->在很大程度上受所作的努力的影响

390、以权力地位为中心的价值观念是？（）-->政治性价值观

391、以人为中心的变革措施主要包括哪些？（）。-->A.调查反馈、群体建议、咨询活动

392、以下不属于所使用的调查方法的是（）-->案例研究法

393、以下不属于现代组织结构理论的代表人物的是（）。-->D.韦伯

394、以下不属于组织行为学所使用的调查方法的是？（）-->D.案例研究法

395、以下各项表述正确的是（）。-->保健因素通常与工作条件和工作环境有关，而激励因素与工作内容和本身有关

396、以下关于动机与行为的表述中不正确的是（）-->D.好的动机必定引起合理的行为

397、以下关于激励的理论，（）属于过程型激励理论。-->D.亚当斯的公平理论

398、以下关于组织行为学的说法不正确的是（）-->心理学、社会学、管理学、政治学等对组织行为学的产生和发展做出了一定的贡献

399、以下四种做法，哪一种最能说明该组织所采取的最能体现较为分权的做法？-->C.更多、较为重要的决定可由较低层次的管理人员做出

400、以下以人为中心的变革措施主要包括（）。-->A.调查反馈、群体建议、咨询活动

401、以下做法中，属于消退强化方法的有（）-->对爱打小报告者采取冷漠态度，使之因自讨没趣而放弃这种不良行为、对请客送礼者，关门拒之、对喜欢奉承拍马屁者，冷脸相待

402、以组织结构为中心的变革措施主要包括（）。-->完善的信息沟通系统

403、影响人的行为的因素中，（）属于个性非倾向性心理特征。-->C.气质

404、影响信息沟通的基本因素除了信息源、接收者、编码与解码以外，还包括（）-->通道

405、影响知觉的因素不包括（）-->智力因素

406、用注意到的特征代表其整体的性质，这是（）。-->D.晕轮效应

407、由价值观的差异而导致的冲突，其冲突源属于（）。-->个人因素

408、由来自组织内部不同部门员工组成，合作完成一个大型项目，这样的团队属于（）。-->多功能型团队

409、由领导者、被领导者和情景因素互相作用所构成的这种动态过程是（）。-->B.冲突

410、由组织正式文件明文规定的、群体成员有固定的编制，有规定的权力和义务，有明确的职责和分工的群体属于：（）-->B.正式群体

411、有的人对风险采取现实主义的态度，愿意承担所做工作的个人责任，对正在进行的工作的情况，希望得到明确而又迅速的反馈。根据麦克利兰的理论，此类人的激励需要是（）。-->C.对成就的需要

412、有些领导，在进行决策的时候，以上司的是非为是非，只对上负责，不对下负责，在拟定和选择决策方式时，绝对服从上司的意见，这是领导决策的哪一心理障碍的表现：（）。-->A.从众心理

413、予理睬来减弱某种不良行为的强化方式是（）。-->自然消退

414、预先告知某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的后果，允许人们通过按所要求的方式行事或避免不符合要求的行为，来回避令人不愉快的处境。这种强化方式是（）。-->B.消极强化

415、预先告知某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的后果，使职工避免不符合要求的行为以免发生令人不愉快的事件，从而使职工按所要求的方式行事，这种强化方式是（）-->B.负强化

416、运用一系列的文艺活动、体育活动和读书活动等，培养职工的自豪感和向心力，使之在潜移默化的过程中形成集体凝聚力，是组织文化建设的（）。-->D.感染法

417、在“途径--目标”理论中，持有何种领导方式领导者能给下级提出挑战性的目标，并相信他们能达到目标。（）-->以成就为目标

418、在巴纳德看来，下面哪一个不是组织的基本要素？（）-->A.人际关系

419、在工作团队建设的方法中，（）是通过有效的交流来提高团队的凝聚力，通过展示团队成就和职业化，鼓励团队成员为自己的团队感到自豪。-->D.社会认同法

420、在工作团队中，（），这种角色乐于接受新观点，擅长利用新创意，并找到支持新创意的资源。-->B.探索者-倡导者

421、在管理方格图中“乡村俱乐部式的管理”是哪一种领导方式？（）-->B.1.9型

422、在管理方格图中，1.9型的领导风格是（）。-->俱乐部型

423、在管理方格图中，9.1型的领导风格是（）。-->任务型

424、在绩效考核技术中，管理人员对职工的工作绩效进行质的鉴别和确定。这是（）-->定性考核

425、在激励理论中，期望理论属于？（）-->过程型激励理论

426、在紧急情况下或与公司利益关系重大的问题上，冲突的处理方式是（）-->A.强制

427、在勒温的组织变革程序中，利用必要的强化方法将所期望的新态度和新行为长久保持下去，这一阶段叫做？（）-->冻结

428、在勒温的组织变革的程序模式中，所谓解冻是指（）-->鼓励人们接受新观念，改变原有的态度、习惯与传统

429、在领导活动的三要素中，（）是最为关键的因素。-->A.领导者

430、在领导决策过程中必须提出两个以上的方案进行比较，在多种方案中择优选用。这体现了领导决策应坚持（）-->择优原则

431、在领导决策中集体决策方式容易出现“冒险转移”现象。在许多集体中，提出有根据的冒险决策会得到好评是基于哪种假设解释“冒险转移”现象的？（）-->B.社会比较作用的假设

432、在领导行为方格图中，任务型的领导是（）。-->9.1型

433、在群体发展的（）阶段，群体内开始产生冲突，成员们为权力和地位的分配而产生分歧和敌意，领导者的意图很难得到成员们的顺利贯彻。-->B.风暴

434、在群体压力下，个体产生与群体行为保持一致的倾向，这种效应是（）。-->C.协同效应

435、在双因素理论中，属于激励因素的是（）-->D.工作中得到认可和赞赏

436、在学过组织行为知识后，如果你是一个公司的总经理，当你发现公司中存在许多小团体时，如果你采用民主的作风，那么你的态度是（）。-->D.正视小团体的客观存在性，允许乃至鼓励其存在，对其行为加以积极引导

437、在一个有良好人际关系的集体里，人们之间能够互相学习，取长补短，在多方面的双向交流中使能力得到增长，这体现了人际关系的（）功能。-->B.形成互补

438、在组织变革实践中，进行人事方面改革的主线是（）-->组织成员间的权力再分配

439、在组织决策中，形成决策的前提是（）-->了解组织的外部环境和内部条件

440、在组织文化建设的程序中，（）的工作包括处理问题与归纳成效两部分内容。-->C.确立与巩固阶段

441、在组织行为学中，把个人顺利完成某种活动所必备的心理特征称为？（）-->C.能力

442、在组织行为学中，把一个人对于自己在某种环境中应该有什么样的行为反应的认识称为（）。-->A.角色知觉

443、在组织行为学中把一个人在群体中工作不如单独一个人工作才更努力的倾向称为（）。-->B.社会情化效应

444、在组织中，直线与参谋两类不同职权在确保企业有效运行上存在着（）关系。-->D.负责直接责任与协助服务

445、职责和分工的群体属于：（）。-->正式群体

446、制约企业长期发展的主要问题为：-->A.人才队伍的素质与投入精神

447、中国古代的“卧薪尝胆”“破釜沉舟”等故事充分说明了（）的重要作用。-->D.危机激励

448、中国科学院心理科学研究所研制的CPM领导行为评价法的因素是指领导者的（）。-->A.个人品德

449、中国社科院心理科学研究所研制的CPM领导行为评价法中的“M”指的是（）。-->C.领导者处理人际关系的能力

450、主要依靠行政命令、纪律约束、训斥和惩罚，只有偶尔的奖励是（）领导方式。-->专制方式

451、属于权威的是（）。-->B.赏罚权

452、自觉支配行动的性格属于（）。-->意志型

453、自我管理型团队通常由（）人组成，他们的职责范围包括控制工作节奏、决定工作任务的分配、安排工间休息等。-->C.10~15

454、组织变革大致涉及哪些方面？（）。-->D.组织的环境、组织的任务及技术、组织的结构、组织的人员

455、组织成员之所以能够聚在一起，是因为他们有相近的价值观或共同的兴趣爱好，或有切身的利害关系等，这些都会使其成员产生较为一致的“团体意识”。这体现了非正式组织的哪一特性：（）。-->A.内聚性

456、组织的（）是决定组织变革方向的主要因素。-->C.选择与修正

457、组织的基层管理层负责实施上级所安排的具体计划或工作，因此基层管理层也称为（）-->作业层

458、组织发展活动的基本价值观念包括（）。-->权利均等；正视问题

459、组织设计最为重要的基础工作是：-->D.职务设计与分析

460、组织设有一管理岗位连续几任，难以胜任被免职，从管理角度看其原因（）。-->组织设计忽视了对于干部特点与能力要求

461、组织文化具有多种多样的表现形式，其中传统的表现形式是（）。-->B.文字和标识

462、组织行为学的研究对象是（）。-->C.一定组织中的人的心理与行为

463、组织行为学的研究对象是人的（）和行为的规律。-->心理

464、组织行为学家戴维斯对组织中的非正式沟通的研究表明，最普遍的非正式沟通形式是（）。-->A.集束式

465、组织行为学家认为，行为组织结构理论是一种（）。-->C.以人为本的理论

466、组织行为学开始形成的时间和地点（）-->60年代末美国

467、组织行为学实际上是组织中以人为中心的（）。-->D.现代管理学

468、组织行为学是研究复述哪方面规律性的科学？（）-->C.一定组织中的人的心理与行为

469、组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究（）人的行为规律的一门科学。-->D.一定组织中

470、组织行为学研究的对象是（）。-->D.组织中人的行为

471、组织行为学研究的基础和出发点是（）-->A.个体

472、组织行为学研究认为，在人的诸多个性品质之中，决定一个人在他人心目中印象的关键性因素是（）。-->B.热情

473、组织行为学中将领导者把握整个组织系统内部相互关系，适应外部环境的变化，作出正确决策，并指出组织发展方向的能力称为（）-->B.决策能力

474、组织行为学作为一名独立的著名研究组织中人的心理和行为规律的学科，最先产生于（）-->A.美国

475、组织中的成员在下述哪种情况下形成的群体具有最强的凝聚力？-->C.处于专制领导之下，拒绝专制领导的被领导者们所组成的群体

476、组织最基本的构成要素是（）。-->A.个体

477、最民主、最通畅的正式沟通形式是（）。-->C.圆式

478、最能集中体现民主或参与管理的沟通网络形式是（）-->全方位式

479、最能提高士气的沟通网络是（）。-->C.圆周式

480、最早进行领导方式研究的是（）。-->勒温

481、作为组织行为学研究对象的人际关系，主要是指人们之间特别是组织成员之间的（）-->C.心理关系

多选(287)-

1、“途径-目标”理论认为决定领导者的方式的因素（）。-->(下级的特点,任务的性质)

2、“途径-目标”理论认为，领导方式有（）。-->(B.支持型 C.参与型 D.指导型 E.以成就为目标)

3、ERG理论划分的需要类型有（）。-->(A.生存的需要 B.相互关系的需要 C.成长的需要)

4、X理论认为：（）。-->(人生来就是懒惰的；人们天生的目标就是跟组织的目标背道而驰的；人们具有非理性的感情，不能自我约束)

5、“途径-目标”理论认为，领导方式有（）。-->(A.支持型 B.参与型 C.指导型 D.以成就为目标)

6、按沟通的组织系统分，沟通可分为（）。-->(A.正式沟通 B.非正式沟通)

7、按何种心理机制占优势来划分，可把性格分为（）。-->(A.理智型 C.情绪型 D.意志型 E.中间型)

8、按决策的重要程度划分，可分为（）-->(A.战略决策 C.管理决策 D.业务决策)

9、按决策结果的预测程度划分，可分为（）-->(B.确定性决策 C.风险性决策 D.不确定性决策)

10、按群体沟通的组织系统分，沟通可分为（）-->(A.正式沟通 B.非正式沟通)

11、按人际关系的结构分，人际关系的类型有（）-->(经济关系；政治关系；法律关系；伦理关系)

12、按人际关系形成的纽带分，人际关系的类型有（）-->(B.地缘关系 C.业缘关系)

13、按人际关系形成的纽带分，人际关系的类型有（）。-->(亲缘关系；地缘关系；业缘关系)

14、按心理机制占优势来划分，可把性格分为（）-->(A.理智型 C.情绪型 D.意志型 E.中间型)

15、按照冲突产生的直接原因可将冲突分为（）。-->(A.任务冲突 C.关系冲突 D.流程冲突)

16、按照对结果的预测程度，决策可以分为（）。-->(确定性决策, 风险性决策, 不确定性决策)

17、按照复杂程度即有无既定程序可循，决策可以分为（）。-->(程序性决策, 非程序性决策)

18、按照国内学术的观点，组织可分为（）。-->(A.经济组织 B.政治组织 C.文化组织 D.群众组织 E.宗教组织)

19、按照人际关系的结构划分，人际关系可划分为（）。-->(A.经济关系 B.政治关系 C.法律关系 D.伦理关系)

20、按照心理机制占优势来划分，可把性格分为这样几种类型（）-->(A.理智型 C.情绪型 D.意志型 E.中间型)

21、按照占优势的心理机制来划分，可把性格分为（）-->(A.理智型 C.情绪型 D.意志型 E.中间型)

22、按照重要性程度，决策可以分为（）。-->(战略决策,管理决策,业务决策)

23、按照组织是否自发形成，又可以分为（）。-->(A.正式组织 D.非正式组织)

24、奥德弗的ERG理论，员工的相互关系需要主要包括（）。-->(部分安全需要；全部友爱和归属的需要；部分相互尊重的需要)

25、鲍莫尔认为企业领导人应具有的特质条件是（）。-->(A.合作精神 B.决策能力 D.敢于创新 E.尊重他人)

26、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是（）。-->(A.决策能力 B.合作精神 C.敢于创新 D.尊重他人)

27、变量的处理方式有（）。-->(A.置之不顾 B.随机化 C.不加控制 D.保持恒定 E.匹配)

28、波特和劳勒的激励模式中的变量有（）。-->(A.努力 B.绩效 C.奖励 E.满足感)

29、布兰格按何种生活方式最有价值，把性格分为：（）。-->(理性型；政治型和审美型；社会型；宗教型；经济型)

30、布劳以组织内人员受惠程度对组织进行分类，包括了以下类型（）。-->(A.互利组织 B.服务组织 C.企业组织 D.公益组织)

31、测量量表有：（）。-->(名称量表；等级量表；等距量表；比率量表)

32、常见的信息沟通障碍有（）。-->(A.语言障碍 B.环节过多 C.信息沟通中的偏见、猜疑、威胁和恐惧妨碍沟通 D.地位差异妨碍交流)

33、冲突的来源有（）。-->(沟通因素；结构因素；个人行为因素)

34、冲突的来源中，属于结构因素的有（）。-->(A.规模 B.参与 C.奖励制度 D.资源的有限性)

35、抽象的研究组织我们可以发现组织有两种基本功能（）-->(B.人力汇集功能 C.人力放大功能)

36、除了生理需要，还有（）激励需要-->(A.对权力的需要 B.对归属感的需要 C.对成就的需要 D.对社交的需要)

37、从沟通的渠道来看，可以将信息沟通分为（）。-->(正式沟通和非正式沟通)

38、从组织环境对组织产生有利与不利的影晌来看，它通常具有以下特征（）。-->(A.稳定性 C.有序性 D.复杂性 E.不确定性)

39、从组织文化的形式看，其内容可以分为显性和隐性两大类。以下属于隐性内容的有（）。-->(C.价值观念 D.道德规范)

40、当出现认知不协调时，认知主体消除不协调的方法有（）-->(B.引进新的认知元素 C.改变行为 E.改变态度)

41、德鲁克对组织理论提出的“全新”模式有（）。-->(C.工作队组织 D.模拟性分权制 E.系统结构)

42、的行为特征有：（）。-->(自发的；有原因的；有目的的；持久性的；可改变的)

43、叠加的智能结构是把（）的领导班于成员，按一定的比例和程序组成一个有机整体。-->(A.专业素养不同 C.掌握和运用知识能力不同)

44、对不同的奖励制度，可以从（）方面进行评价。-->(A.重要性 B.数量上的灵活性 C.使用的频率 D.可见性)

45、对于影响个性形成的后天环境因素的认识，主要应该从（）方面考虑。-->(B.家庭 C.社会文化环境 D.社会阶层)

46、非正式组织是人们在共同工作和活动中，由于有共同的社会感情和爱好，以共同的利益和需要为基础，自发形成的团体，它具有（）的特点-->(A.自发性 B.内聚性 C.不稳定性 D.领袖人物作用较大)

47、菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的是（）。-->(A.职位权力 B.任务结构 C.上下级的关系)

48、菲德勒提出，一个领导者的工作最起影响作用的因素是（）-->(A.职位权力 B.任务结构 C.上下级的关系)

49、弗鲁姆和耶顿提出的选择领导方式的原则中，属于决策质量原则的有（）。-->(A.信息原则 D.目标合适原则 E.非结构性原则)

50、概括起来，我国优秀的领导者的素质应当包括（）-->(A.政治素质 B.知识素质 D.能力素质 E.身心素质)

51、个人权力包括（）。-->(专长权,模范权)

52、个体心理特征是指个体心理活动中稳定的心理特点，它包括（）-->(A.气质 B.能力 E.性格。)

53、个性，在心理学的研究中，被定义为是一种（）的心理特征的总和。-->(A.个体特有的 B.经常性的 C.稳定性)

54、个性的特点是（）。-->(A.社会性 B.组合性 C.独特性 D.稳定性 E.倾向性)

55、个性的特征包括（）。-->(A.社会性 B.组合性 C.独立性 E.整体性)

56、根据奥德弗的ERG理论，人们共存在三种核心的需要，即（）。-->(A.生存的需要 C.成长的需要 D.相互关系的需要)

57、根据奥德弗的ERG理论，员工的相互关系需要主要包括（）。-->(部分安全需要；全部友爱和归属的需要；部分相互尊重的需要)

58、根据挫折理论，引起挫折的主观因素包括（）。-->(A.个人目标的适宜性 B.个人本身能力的因素 C.个人对工作环境的了解程度)

59、根据赫茨伯格的双因素理论，属于保健因素的有（）。-->(B.技术监督系统 E.工作的安全性)

60、根据赫兹伯格的双因素理论，下列因素中属于激励因素的有（）。-->(A.工作本身的特点 B.责任感 C.提升和发展)

61、根据综合激励模式，提高内在激励的途径主要有：（）。-->(B.尽量减少和避免工作任务不明确 C.扩大和丰富工作内容 D.努力使工作本身为人们提供更多的交往机会)

62、工作的重新设计的方法包括（）。-->(A.工作轮换 B.工作扩大化 C.工作丰富化)

63、工作的重新设计一般采用哪几种现代通用的设计方法？（）。-->(工作扩大化,工作丰富化,工作轮换)

64、工作再设计包括（）。A.工作扩大化 B.工作丰富化 C.自治工作群体 D.工作轮换

65、公平理论提出的基本观点是客观存在的。作为管理者，应从中得到（）。-->(A.要公平的奖励员工。 B.管理者要坚持绩效于奖励挂钩的原则公平奖励员工。 C.要加强管理 D.建立平等竞争机制)

66、构成领导者职位权力的主要有（）。-->(A.惩罚权 B.奖赏权 C.合法权)

67、构成组织的要素可分为（）两类。-->(B.有形要素 C.无形要素)

68、鼓励员工参与决策的方法包括（）。-->(A.民主讨论 B.听取意见 C.合理化建议 D.越级参与 E.职工代表大会)

69、关于工作团队与群体的差异的表述，错误的有（）。-->(B.工作团队中由个人承担责任，而群体主要以共同承担责任为基础 D.工作团队强调会议的效率，群体鼓励开放式讨论和积极地解决问题的聚会)

70、管理方格图中，典型的领导方式有（）。-->(A.贫乏型 B.任务第一型 C.俱乐部型 D.团队型 E.中间型)

71、管理群体间互动的方法有（）。-->(A.成立工作团队 B.设置联络员角色 D.组建特别工作组 E.设立规则与程序)

72、管理人员想重新设计或改变员工的工作结构时，一般可采用（）现代通用的设计方法。-->(B.工作扩大化 C.工作丰富化 D.工作轮换)

73、过程型激励理论主要有哪几种？（）-->(A.弗罗姆的期望理论 C.亚当斯的公平理论)

74、哈默认为，企业再造工程一旦推行，就会带来以下根本性的变化（）。-->(B.获得工作能力的方法，从没有系统的训练，变成有全盘计划的教育 C.工作内容从单一变成丰富 E.决定晋升的因素，由以绩效为主转变为兼顾绩效与技能)

75、蒙斯的“途径—目标”理论认为，领导方式可分为（）。-->(B.支持型 C.参与型 D.指导型 E.以成就为目标)

76、合理领导班子都有（）特征-->(A.梯形的年龄结构 B.互补的知识结构 C.专业结构 D.叠加的智能结构)

77、衡量组织决策合理与否的标志包括（）。-->(A.组织决策体制的科学性 B.组织决策者素质的现代化 D.组织决策民主化 E.组织决策手段的科学化)

78、衡量组织权责体系合理性的指标主要有（）。-->(A.组织内权力结构的层次性与有序性 B.组织内责、权、利的一致性 C.组织成员负责任的相对程度 D.组织授权行为的合理性 E.组织授权行为的认可度)

79、激励理论分为（）-->(B.内容型 C.过程型 D.行为改造型)

80、激励理论可划分为（）三大类。-->(A.内容型激励理论 B.过程型激励理论 C.行为改造型激励理论)

81、建立一个开放体系的组织机构，就必须遵守以下的基本原则（）。-->(A.目标明确，功能齐全 B.组织内部必须实行统一领导，分级管理 C.有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益 D.既要有合理的分工，又要注意相互协作配合)

82、解决或减少冲突的策略有（）。-->(设置超级目标；采取行政手段；)

83、精神层包括（）。-->(A.组织经营哲学 B.组织精神 C.组织风气 D.组织道德和组织目标)

84、矩阵型组织的优点有（）。-->(A.权力与地位的分布更符合工程技术人员民主规范，有利于共同决策，集中决策点 B.对专业人员的使用富有弹性，有利于激发员工的积极性、创造性 C.组织结构具有较好的适应性与稳定性 E.项目组织和职能组织有沟通渠道，在时间、成本与绩效方面均能获得较好的平衡)

85、矩阵制组织也称为“非长期固定性组织”，它的组织结构的缺点是（）。-->(B.成员位置不固定，有临时观念，有时责任心不够强 C.人员受双重领导，有时不易分清责任)

86、矩阵制组织也称为“非长期固定性组织”，它的优点是（）。-->(A.加强了横向联系，专业设备和人员得到了充分利用 B.具有较大的机动性 D.促进各种专业人员互相帮助，互相激发，相得益彰)

87、矩阵制组织也称为“非长期固定性组织”，它的组织结构的优点是（）-->(A.加强了横向联系，专业设备和人员得到了充分利用 B.具有较大的机动性 D.促进各种专业人员互相帮助，互相激发，相得益彰)

88、矩阵制组织也称为非长期固定性组织，它的组织结构的缺点是（）-->(C.成员位置不固定，有临时观念，有时责任心不够强 E.人员受双重领导，有时不易分清责任)

89、矩阵组织，它的机构缺点（）-->(成员位置不固定有临时观念，责任心不强；人员双重领导，责任不清)

90、具有普遍意义的激励方式有（）-->(A.思想政治工作 B.奖励 C.工作内容丰富化 D.职工参加管理)

91、科学的研究方法应遵循的原则是（）-->(A.研究程序的公开性 B.收集资料的客观性 C.分析方法的系统性 D.观察与实验条件的可控性 E.所得结论的再现性)

92、勒温认为存在着（）的领导工作方式。-->(A.专制方式 C.民主方式 E.放任自流方式)

93、勒温认为存在着（）三种极端的领导工作方式。-->(A.专制方式 C.民主方式 E.放任自流方式)

94、理论认为（）。-->(人生来就是懒惰的；人们天生的目标就是跟组织的目标背道而驰的；人们具有非理性的感情，不能自我约束)

95、利兰的成就需要理论认为人的基本需要有（）。-->(成就需要；权力需要；社交需要)

96、励理论可划分为哪几大类（）。-->(内容型激励理论；过程型激励理论；改造型激励理论)

97、领导的连续流理论是（）提出的。-->(坦南鲍母；施密特)

98、领导规范模式（领导参与理论）提出了选择领导方式的原则是（）-->(A.信息的原则 C.冲突的原则 D.合理的原则 E.目标合适的原则)

99、领导规范模式提出了选择领导方式的七项原则中，属于可接受原则的有（）。-->(接受性原则；冲突的原则；合理的原则；接受最优的原则)

100、领导决策的方法包括（）。-->(A.头脑风暴法 B.德尔菲法 C.戈登法 D.方案前提分析法 E.非交往型程序化决策术)

101、领导连续流理论是（）提出的。-->(B.坦南鲍母 D.施密特)

102、领导能力是（）的综合体现-->(知识；智慧)

103、领导权力一般由三部分构成，它们是（）。-->(A.资源控制权 B.奖惩权 C.专长权)

104、领导效能包括以下要素（）。-->(A.领导能力 C.领导效率 D.领导效益)

105、领导效能考核方法中，模拟考评法的主要方式有（）。-->(A.公文处理 B.小组讨论 D.口试)

106、领导效能考评的指标包括（）。-->(A.用人效能 B.决策办事效能 C.时间效能 D.整体贡献效能)

107、领导行为的监控主要方法有（）。-->(A.引咎辞职 B.问责制 C.弹劾制)

108、领导行为监控分为（）。-->(A.事前监控 B.实时监控 D.事后监控)

109、领导要素包括（）。-->(B.领导者 C.组织环境 D.被领导者 E.领导手段)

110、领导艺术是指领导者在行使领导职能时所表现出来的技巧，领导艺术具有的特点是（）。-->(随机性；经验性；多样性；创造性)

111、论认为（）。-->(人生来就是懒惰的；人们天生的目标就是跟组织的目标背道而驰的；人们具有非理性的感情，不能自我约束)

112、马斯洛的需要层次论将人的需要分为（）。-->(A.生理需要 B.安全需要 C.友爱和归属需要 D.尊重需要 E.自我实现的需要)

113、麦克利兰的成就需要理论认为，在人的生理需要基本得到满足的条件下，人在较高层次上还有（）-->(C.成就需要 D.权力需要)

114、麦克利兰的激励需求理论认为人的基本需要满足后还有（）。-->(A.成就需要 D.权力需要 E.归属需要)

115、麦克利兰的激励需求理论认为人的基本需要有（）。-->(A.成就需要 B.生存需要 D.权力需要 E.归属需要)

116、美国社会学家艾森尼根据人员的顺从程度标志对组织进行分类，共分为（）三种类型。-->(A.强制型组织 B.功利型组织 C.正规组织)

117、美国心理学家马斯洛提出的需求层次理论，把人的需求归纳为（）-->(A.生理需要 B.安全需要 C.爱的需要 D.尊重的需要 E.自我实现的需要)

118、美国著名社会学家帕森斯认为，按社会作用和社会效益的分类标准，组织可以分为（）。-->(A.以经济生产为导向的组织 B.以政治为导向的组织 C.整合组织 E.模型维持组织)

119、某酒店的组织结构呈现金字塔状，越往上层（）。-->(B.其管理难度越大 C.其管理幅度越小)

120、某酒店的组织结构呈现金字塔状，越往上层：-->(B.其管理难度越大 C.其管理幅度越小)

121、哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施（）。-->(建立规章制度)

122、能力差异在应用中，可以考虑以下几个原则（）。-->(A.能力阈限原则 D.能力合理安排原则 E.能力互补原则)

123、能力是（）的综合体现。-->(性格；知识；体力；智慧)

124、凝聚力的高低，在很大程度上决定着群体行为的（）-->(D.效率 E.效果)

125、气质差异的应用需要遵循（）。-->(A.气质绝对原则 B.气质互补原则 D.气质发展原则)

126、气质差异的应用应遵循的原则是（）。-->(气质绝对原则；气质互补原则；气质发展原则；阈限原则)

127、气质差异主要应用于（）。-->(A.人机关系 B.人际关系 C.思想教育)

128、权变理论又被称为（）。-->(B.应变理论 E.情境理论)

129、权变组织设计的总体程序通常包括（）基本步骤。-->(A.以人为本，确定各级机构的目标 B.进行管理业务流程的总体设计 C.设置管理岗位，确立管理划分标准，划分岗位，进行平衡 D.进行岗位作业分析，制定岗位输入，输出和转换的内容，制作岗位经济责任制卡片，制定奖惩措施等)

130、确定“群体”的标准应包括（）。-->(B.成员的彼此依存 C.共同的行为规范 D.共同利益 E.两人（或以上）的集合体)

131、群体典型的角色有（）。-->(自我为中心者；任务角色；维护角色)

132、群体决策的方式有（）。-->(缺少反应；独裁原则；少数原则；多数原则；完全一致原则；基本一致)

133、群体内聚力会（）因素的影响。-->(A.群体的领导方式 B.外部的影响 C.群体规模 D.群体内部的奖励方式和目标结构)

134、群体讨论是科学决策的重要内容。在现代决策中，主要的群体决策技术有（）。-->(A.命名小组法 B.头脑风暴法 C.电子会议法 E.德尔斐法)

135、人的行为的共同特征有（）。-->(A.行为的自发性 B.行为的因果性 C.行为的目标性 D.行为的持久性)

136、人的行为都有其共同的特征，这些特征包括（）。-->(A.行为的自发性 B.行为的因果性 C.行为的目标性 D.行为的持久性)

137、人的行为特征有（）。-->(A.自发的 B.有原因的 C.有目的的 D.持久性的 E.可改变的)

138、人际关系的发展动力有（）。-->(人的生产；物质生产；精神生产)

139、人际关系的发展趋势是（）-->(A.社会性增强，自然性减弱 B.自主性增强，依附性减弱 C.平等性增强，等级性减弱 D.开放性增强，封闭性减弱 E.合作性增强，分散性减弱)

140、人际关系的功能有（）。-->(A.产生合力 B.产生互补 C.激励功能 D.联络感情 E.交流信息)

141、人际关系的功能有产生合力、（）。-->(A.形成互补 B.相互激励 C.联络感情 D.交流信息)

142、人际关系具有（）特点。-->(A.社会性 B.历史性 C.客观性 D.多样性)

143、人际关系内容大致可分为两个方面（）。-->(A.物质关系 B.精神关系)

144、人际关系确立的条件有（）。-->(人的产生；人际接触；人际的需要)

145、人际交往的原则是（）-->(B.互利原则 D.平等原则)

146、人们从群体中可以获得如下需要和满足（）。-->(A.安全的需要 B.情感的需要 D.尊重和认同的需要 E.完成任务的需要)

147、人们确定典型的气质的类型包括（）类型。-->(A.多血质 B.胆汁质 C.粘液质 D.抑郁质)

148、人们在群体中可以获得的需要和满足有（）-->(A.安全需要 B.情感需要 C.尊重和认同需要 D.完成任务的需要)

149、认识在积极性的形成和发展中具有关键的作用，这是因为（）。-->(A.认识是将人们的需要和具体事物联系起来的桥梁 B.认识是对组织目标产生积极性的前提 C.认识是需要的满足感或不满足感形成的决定因素)

150、任何一个组织从功能上又可分为目标价值子系统、（）、（）、（）、（）五个分系统-->(A.组织结构子系统 B.心理社会子系统 C.技术子系统 D.管理子系统)

151、任务角色包括（）。-->(建议者；信息加工者；总结者；支配者)

152、荣誉可以分为（）两类。-->(B.个人荣誉 C.集体荣誉)

153、如何去增强员工的工作满意度（）-->(A.使工作变得有趣 B.给予公平报酬、福利和晋升机会 C.从兴趣和机能的角度把人和工作匹配起来 D.设计使员工兴奋和满意的工作)

154、弱势群体包括（）。-->(A.贫困者群体 B.失业者群体 C.城市边缘群体 D.少数人的特定群体)

155、设计激励系统的步骤是（）。-->(A.考察分析 B.教育培训 C.目标管理 D.组织引导)

156、社会知觉主要包括（）。-->(对人知觉；人际知觉；角色知觉；因果关系知觉)

157、神经活动过程具有（）特征。-->(A.神经活动的强度 C.神经过程的均衡性 D.神经过程的灵活性)

158、实践中常用以下几种激励手段和方法（）。-->(A.思想政治工作方法 B.奖惩法 C.荣誉激励法 D.榜样激励法)

159、事前监控和实时监控可以通过（）等方式减少可能出现的问题。-->(A.决策的民主化 C.领导选拔 D.过程评估)

160、事业部制组织结构的优点是：（）。-->(公司能把统一管理；多种经营和专业分工更好地结合起来，公司和事业部的责；权；利划分比较明确，能够较好地调动管理人员的积极性；事业部制以利润为核心，能够保证公司获得稳定的利润；能为公司不断培养出高级管理人才)

161、斯布兰格按何种生活方式最有价值，把性格分为：（）。-->(理性型；政治型和审美型；社会型；宗教型；经济型)

162、斯托迪尔指出可以按（）分成不同的类。-->(生理特性；智力和个性；与任务相关的特性；社会特性)

163、斯托迪尔指出领导可以按（）分成不同的类型□T 特质论的代表人物有：（艾森克；卡特尔）。-->(生理特性、社会背景、智力和个性、与工作相关的特性、社会特性)

164、斯托迪尔指出领导可以按（）分成不同的类型。-->(A.生理特性 B.社会背景 C.智力和个性 D.与工作相关的特性 E.社会特性)

165、四种典型的气质的类型（）。-->(A.多血质 B.胆汁质 C.黏液质 D.抑郁质)

166、谈判具有以下特点（）。-->(A.谈判是双方通过不断调整各自的需要而相互接近，最终达成一致意见的过程 B.谈判是合作与冲突的对立统一 C.对于谈判的各方来讲，谈判都有一定的利益界限 D.谈判是科学与艺术的结合)

167、特质论的代表人物有：（）。-->(阿尔波特；艾森克；卡特尔)

168、提高领导者的素质不外乎两个基本的途径，（）。-->(A.理论学习 C.亲身实践)

169、体典型的角色有（）。-->(自我为中心者；任务角色；维护角色)

170、同质结构的群体达到最高工作效率的条件是（）。-->(工作比较单纯不需要复杂的知识和技能；完成一项工作需要大家密切配合；一个工作群体的成员从事连锁性的工作)

171、途径——目标理论认为，领导方式有（）。-->(B.支持型 C.参与型 D.指导型 E.以成就为目标)

172、团队建设的方法有四种（）-->(A.人际交往法 B.角色界定法 C.价值观念法 D.社会认同法)

173、团队建设一般要经过以下步骤（）。-->(A.准备工作阶段 B.创造条件阶段 C.形成团队阶段 D.提供继续支持阶段)

174、团队是为满足（）的新型组织需求设计出来的。-->(A.创造性 B.灵活性 C.高水平绩效)

175、为了实现组织的目标，领导者要通过实现各种领导功能来完成基本任务。这些功能主要有（）。-->(A.创新功能 B.激励功能 C.组织功能 D.沟通协调功能 E.服务功能)

176、为使激励取得效果，在激励过程中需要符合（）原则-->(A.需求与期望相结合的原则 B.奖励与惩罚相结合原则 C.物质激励与精神激励相结合原则 D.组织目标与个人目标相结合原则)

177、韦伯的“官僚模型”的特征包括（）。-->(A.建立权威与职权等级制度 B.专业化强、分工明确 C.规章制度明确 E.有处理工作情况的程序系统)

178、维护角色包括（）。-->(鼓励者；协调者；折衷者；监督者)

179、我国对领导者素质研究表明，心理素质是形成领导风格的决定因素，也是选择领导者的重要标准。心理素质包括（）。-->(B.意志 C.感情 D.风度 E.追求)

180、我国员工产生不公平感的客观原因主要有（）。-->(奖励分配制度的不完善；领导者的管理素质较差；社会上的不正之风；人事管理制度的不合理)

181、我们平常所说的企业精神实质上是一种（）。-->(调查反馈、群体建议、咨询活动)

182、希波克拉底划分的气质类型有（）-->(A.多血质 B.粘液质 C.胆汁质 E.抑郁质)

183、下列关于个性性格类型论的代表人物及其观点的表述，正确的有（）。-->(B.荣格最先把个性性格分为内向和外向类型 C.荣格在后来对其理论的发展上，又把生活中，与人交往中的性格特点细分为四类 D.麦迪创造性地提出人出生后受环境压力的影响，将逐渐形成高忧虑、低忧虑两种类型)

184、下列关于人际关系发展趋势的描述，正确的有（）。-->(A.社会性增强，自然性减弱 C.平等性增强，等级性减弱 E.开放性增强，封闭性减弱)

185、下列关于有机型组织结构特点的表述，正确的有（）。-->(A.有机型结构的规章和程序很少，常为非正式及非书面的形态 C.有机型结构采用非程序化决策)

186、下列选项中，属于领导行为理论的是（）。-->(领导连续流管理系统理论.勒温的三种领导方式理论.四分图理论.方格图理论)

187、下列选中中，属于领导权变理论的有（）。-->(领导规范模式.菲德勒模式.“途径-目标”理论.不成熟-成熟理论)

188、下列制度中属于采用固定间隔强化方法的有（）。-->(B.计时工资 D.月度奖 E.年终分红)

189、下列制度中属于采用时间固定间隔强化方法的有（）。
B. 计时工资
D. 月度奖
E. 年终分红

190、下列属于归因理论中稳定因素的有（）。-->(A.能力 B.任务难度)

191、下面哪些是美国学者莱维特提出的组织变革模式应所包括的因素？（）
A. 结构 B. 任务
C. 人群

192、心理过程包括（）。-->(A.意志 C.认知 D.情感)

193、行为改造型激励理论主要包括（）。-->(B.强化理论 C.归因理论 D.挫折理论)

194、需要层次论的内容有：（）。-->(生理需要、安全需要、友爱和归属需要里为重需要)

195、学习型组织的支持者们认为传统组织的问题是由其固有的特性引起的，这些固有特性主要有（）。-->(A.分工 B.竞争 C.反应性)

196、压力的来源中，属于组织因素的有（）。-->(A.任务要求 D.人际关系要求 E.组织生命周期)

197、研究和应用组织行为学的意义包括（）。-->(A.有助于加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性 B.有助于知人善任，实现最佳用人效益 C.有助于改善人际关系，增强群体的凝聚力和向心力 D.有助于提高领导水平，改善领导和被领导者的关系)

198、研究和应用组织行为学有（）意义。-->(A.有助于加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性 B.是有助于知人善任，合理地使用人才 C.有助于提高领导水平，改善领导者和被领导者的关系 D.有助于组织变革和组织发展)

199、要层次论的内容有：（）。-->(生理需要、安全需要、友爱和归属需要里为重需要；尊重需要；自我实现的需要)

200、一般从（）分析决策类型。-->(A.决策的重要程度 B.决策结果的预测程度 C.决策的复杂程度 D.决策主体)

201、一般来说，压力来源于（）三个方面。-->(B.环境因素 C.组织因素 D.个人因素)

202、一个合理的领导班子应该具有以下特征（）。-->(B.互补的知识结构 C.配套的专业结构 D.叠加的智能结构 E.协调的气质结构)

203、一个领导要使自己有影响力，必须具备以下条件（）。-->(素质好.有人.和)

204、一个人在组织内的职业生涯变动，一般是向（）。-->(纵向变动、横向变动、核心变动)

205、以人为中心的变革措施主要包括（）。-->(A.调查反馈 D.群体建议 E.咨询活动)

206、以任务和技术为中心的变革措施主要包括（）。-->(A.工作再设计 B.目标管理 C.建立社会技术系统)

207、以下关于情绪与情感理论的代表人物及其学说的匹配，正确的有（）。-->(B.阿诺德的评定-兴奋学说 E.巴甫洛夫的动力定型论)

208、以下哪些行为是组织政治行为的具体表现？（）。-->(A.隐瞒信息 B.逢迎上级 C.揭发、散布谣言 D.向上讨喜)

209、以下四种做法，哪一种最能说明该组织所采取的最能体现较为分权的做法？（）。-->(更多；较为重要的决定可由较低层次的管理人员做出)

210、以下属于调查法的有（）。-->(A.谈话法 C.电话调查法 E.问卷调查法)

211、以下做法中，属于自然消退强化方法的有（）。-->(B.对爱打小报告者采取冷漠态度，使之因自讨没趣而放弃这种不良行为 D.对请客送礼者，拒之门外 E.对喜欢奉承拍马屁者，冷脸相待)

212、异质结构群体达到最高工作效率的条件是（）。-->(完成复杂的工作；当作出决策太快可能产生不利后果时；需要有创造力的工作)

213、异质结构群体在下列（）条件下将会达到最高的工作效率。-->(A.完成复杂工作 C.需要有创造力的工作)

214、引起冲突的策略有（）。-->(A.委任态度开明的领导者 B.重新编组 C.鼓励竞争)

215、引起人们在群体中可以获得的需要和满足有（）。-->(A.安全需要 B.情感需要 C.尊重和认同需要 D.完成任务的需要)

216、影响从众行为的因素有（）。-->(A.个人因素 C.环境因素)

217、影响个性形成的因素主要有（）。-->(A.先天遗传因素 C.后天环境因素)

218、影响工作满意度的因素包括（）。-->(A.公平的报酬 B.支持性的工作环境 C.工作团队 D.上级的管理 E.人格与工作的匹配)

219、影响工作满意度的因素有（）。-->(A.更富挑战性的工作 B.公平的报酬 C.公平的晋升 D.良好的工作团队)

220、影响群体规范的建立和发展的因素有（）。-->(A.个体的特征 B.群体构成 C.群体的任务 D.物理环境 E.群体绩效)

221、影响群体内聚力的因素包括（）。-->(A.群体的领导方式 B.外来的威胁 C.群体规模 D.班组的组合 E.与外界隔离)

222、影响人的行为的因素有（）。-->(A.个人主观内在因素 C.客观外在环境因素)

223、优秀的领导者的能力素质包括（）。-->(A.筹划和决断能力 B.组织指挥能力 C.人际交往能力 D.改革创新能力 E.知人善任能力)

224、有效的沟通的三个要素是（）。-->(A.信息的发送者(信息源) B.接受者 C.信息)

225、有效的沟通的四个步骤是（）。-->(A.注意 B.了解 C.接受 D.行动)

226、有效的组织设计能够为组织活动提供明确的指令，有助于组织内部人员之间的合作，使组织活动更具有（）。-->(A.秩序性 C.预见性)

227、与组织的职位特性相关的领导权力包括（）。-->(合法权、惩罚权、奖赏权)

228、员工的个人因素包括（）等方面。-->(A.家庭问题 C.经济问题 D.员工个性特点)

229、在勒温的变革程序模式中，强化的方式包括（）。-->(连续强化；间接强化)

230、在我国，员工产生不公平感的客观原因主要有（）。-->(A.奖励分配制度的不完善 B.社会上的不正之风 C.领导者的管理素质较差 D.人事管理制度的不合理)

231、在下列哪些情况下，个体较易产生与群体保持一致的从众行为倾向（）。-->(A.群体的竞争程度较低 C.群体凝聚力较高 D.群体目标较明确一致)

232、在行为研究中，对变量处理的方式有（）。-->(置之不顾、随机化和不加控制、保持恒定、匹配、规定特定的标准和范畴)

233、在组织行为学家看来，群体可以满足个体的不同需要，这些需要主要是（）。-->(A.安全需要 B.地位需要 C.情感需要 D.权力需要 E.实现目标的需要)

234、在组织中有三种比较典型的工作团队，分别是（）。-->(B.问题解决型团队 C.自我管理型团队 D.多功能型团队)

235、正式组织具有下述特征（）。-->(B.有明确的目标 C.以效率逻辑为标准 E.强制性)

236、知觉偏差主要表现有（）。-->(知觉防御；晕轮效应；首因效应；近因效应；定型效应)

237、知觉主要包括（）。-->(对人知觉；人际知觉；角色知觉；因果关系知觉)

238、组织变革大致涉及（）。-->(组织的人员；组织的任务及技术；组织的结构；组织的环境)

239、中华商务中心。采取了何种划分方式（）。-->(职能部门化；顾客部门化)

240、中华商务中心是一家合资企业，以物业经营为主要业务。目前写字楼租户 272 家，公寓租户 426 家，商场租户 106 家。公司在总经理下设有物业部、市场部、财务部、人事部、公安部、业务发展部等部门。物业部门设置了写字楼管理部、公寓管理部、商场管理部以及其他配套部门。试问，其整个公司和物业部内部的组织结构分别采取了何种部门化或部门划分形式？-->(A.职能部门化 B.顾客部门化)

241、主管人员在运用强化理论改造下属的行为时，应遵循的原则有（）。-->(A.因人制宜采取不同的强化模式 B.设立目标体系，分步实现目标，不断强化行为 E.及时反馈，及时强化)

242、属于激励的手段和方法的有（）。-->(A.思想政治工作方法 B.奖惩法 C.目标激励 D.职工参与管理 E.工作设计)

243、属于领导的职位责任的有（）。-->(A.确定组织方向，规划远景目标 C.阐明领导立场，传达组织目标)

244、属于群众组织的是（）。-->(A.工会 C.妇女联合会 D.科学技术协会)

245、属于态度改变理论的有（）。-->(A.平衡理论 B.功能理论 C.认知不协调理论 D.沟通改变态度理论 E.预言实现理论)

246、属于途径-目标理论认为的领导方式的有（）。-->(A.支持型领导方式 B.参与型领导方式 C.指导型领导方式 E.以成就为目标领导方式)

247、属于业缘关系的有（）。-->(A.上下级关系 B.师生关系 E.师徒关系)

248、属于影响知觉选择的主观因素的有（）。-->(A.需求、兴趣与动机 B.气质与性格 D.知识与经验)

249、属于组织的无形要素的有（）。-->(B.共同的目标 C.工作的积极性与主动性 D.良好的沟通网络与制度)

250、属于组织文化的隐形内容的有（）。-->(A.组织哲学 B.价值观念 C.道德规范)

251、专业结构是指具有不同的（）的领导-->(A.专业知识 B.专业技能 C.专业经验)

252、自我为中心角色包括（）。-->(阻碍者；寻求认可者；支配者；逃避者)

253、总体来说，领导者与被领导者的关系是（）-->(A.指挥与服从的关系 B.沟通与信任的关系 D.合作与支持的关系 E.评价与监督的关系)

254、组织变革大致涉及（）-->(A.组织的人员 B.组织的任务及技术 C.组织的结构 D.组织的环境)

255、组织变革大致涉及组织的（）等。-->(A.人员 B.任务 C.技术结构 D.环境)

256、组织变革的非层级制总趋势具体表现为（）-->(A.扁平化组织 B.柔性化组织 C.分立化组织 D.虚拟化组织)

257、组织变革的基本内容（）。-->(组织的人员、组织的任务及技术、组织的结构)

258、组织变革的内在动因包括（）。-->(A.组织目标的选择与修正 C.组织结构的调整与改变 D.组织职能的转变)

259、组织变革的阻力主要有（）-->(A.观念的阻力 B.地位的阻力 C.经济的阻力 D.习惯的阻力)

260、组织发展的目标是（）等等。-->(A.增进组织的效率，使组织健康发展 B.有明确的目标，合理的组织结构 C.有效的决策水准，畅通的沟通渠道 D.和谐的人际关系、群际关系，开放的组织活动)

261、组织发展活动的基本价值观念包括（）。-->(权力均等；正视问题)

262、组织管理学的发展历程中，20 世纪 30 年代到 60 年代，行为学派的代表人物有（）。-->(C.梅约 D.麦格雷戈)

263、组织结构的柔性化表现为（）。-->(A.集权与分权的统一 B.稳定和变革的统一)

264、组织内的职业生涯变动，一般是向（）。-->(纵向变动；横向变动；核心变动)

265、组织气氛的和谐性主要包括（）。-->(A.组织成员的认同感 B.组织成员的协同性 C.组织成员的参与意识 D.组织内部人际关系的和谐性)

266、组织设计的基本要素包括（）。-->(A.专业化、劳动分工和部门化 B.职权与责任 C.组织规模、管理层次和管理幅度 E.直线与参谋)

267、组织特定外部环境的因素包括（）。-->(B.顾客因素 D.竞争者因素)

268、组织文化的结构一般分为三个层次（）。-->(A.物质层 C.制度层 D.精神层)

269、组织文化的内容包括（）-->(A.作风及传统习惯 C.行为规范与规章制度 D.共同的价值观 E.组织目标或宗旨)

270、组织文化具有（）的功能。-->(A.导向 B.凝聚 C.激励 D.创新)

271、组织行为学把人的行为分为几个层次（）。-->(A.组织行为 D.群体行为 E.个体行为)

272、组织行为学的理论基础有（）-->(A.心理学 B.社会学 C.人类学 D.政治学 E.生物学)

273、组织行为学的两重性来自（）。-->(A.多学科性 B.研究对象“人”本身 C.管理)

274、组织行为学的两重性来自于（）。-->(A.管理的两重性 B.人的两重性 D.多学科性)

275、组织行为学的特点包括（）。-->(A.政治经济文化结构高度合一 B.官本位 C.“皇权主义”和政治全能主义 D.权力本位)

276、组织行为学的特点有（）。-->(A.边缘性 B.综合性 C.两重性 E.实用性)

277、组织行为学的研究对象主要包括（）-->(C.行为反应规律性 D.人的心理活动)

278、组织行为学的研究方法包括（）-->(A.调查法 C.实验法 D.个案研究法 E.观察法)

279、组织行为学家的研究成果表明，个人是否能够体验到工作压力，主要取决于（）等因素。-->(A.知觉 B.经历 C.压力与工作绩效关系 D.人际关系)

280、组织行为学具有（）的特点-->(A.边缘性 C.综合性)

281、组织行为学形成的理论基础有（）。-->(A.心理学 B.社会学 C.人类学 D.政治学 E.伦理学)

282、组织行为学研究的层次有（）-->(A.个体 B.群体 C.组织 E.环境)
283、组织行为学研究的方法有（）。-->(A.观察法 B.调查法 C.实验法 D.测验法 E.个案研究法)
284、组织行为学研究的具体方法是多种多样的，目前最常用的方法有（）。-->(A.观察法 B.调查法 C.实验法 D.测验法)
285、组织行为学研究的全部层次有（）-->(A.个体 B.群体 C.组织 E.环境)
286、组织行为学研究提出一系列减少或克服变革中阻力的对策是（）-->(A.教育 B.参与 C.促进与支持 D.奖惩)
287、组织运行是有周期的，一般要经过（）这四个阶段的生命周期。-->(A.初创 B.成长 C.成熟 D.衰退)
判断(493)--0)

1、“先入为主”是晕轮效应。-->错
2、“知人善任”是领导者的主要职责之一。-->对
3、“指挥统一”与“权力的分工”这两条原则只能结合使用。-->错
4、ERG理论不仅指出了需要层次的“满足-上升”趋势，也指出了“挫折-倒退”的趋势。-->对
5、X理论的假设是乐观的、动态的、灵活的，与此相反，Y理论的假设是悲观的、静态的、僵化的。-->错
6、Y式沟通网络的沟通速度快，但成员的满意感较低。-->对
7、（黑胆汁，）血液占优势的属于沾液质气质。-->错
8、艾桑尼根据人员的顺从程度对组织进行分类。-->对
9、按照群体成员中相互关系的密切程度，可以将群体划分为正式群体和非正式群体。-->错
10、奥尔德费提出ERG理论。-->对
11、奥尔德弗曾指出，如果一个人的关系需要受到挫折，那他会更关心自己的工资、工作条件和福利待遇等。-->对
12、榜样激励具有可感性、可知性、可见性、可行性的特点，说服力强，号召力大，能够激发斗志，鼓舞士气，起到潜移默化的作用。-->对
13、保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。-->错
14、被领导者是领导行为的主体，是领导活动中最活跃的构成要素。-->错
15、彼得圣吉认为，五项修炼是建立学习型组织的技能，其中自我超越是学习型组织的精神基。-->对
16、标准化行为是将相类似的工作以统一的方式来执行的活动。-->错
17、表层文化包括组织精神、组织的价值观念、道德观念等。-->错
18、不存在普遍适用的、最好的组织结构模式。-->对
19、不论是正式或非正式的，群体必然会发展出共同的兴趣、态度和规范。-->对
20、不能通过教育和培养造就高成就需要的人。-->错
21、不同个体的行为特征相同。-->错
22、不同类型的权力会引起服从、反抗和承担义务三方面结果的显著差异。-->对
23、布莱克和莫顿认为（5，5）型的领导方式是最有效的。-->错

24、布罗菲伊尔德等研究人员认为对工作所持态度与生产效率没有一一对应关系。-->对
25、部门化与工作专业化无关。-->错
26、裁员，就是被动性变革的措施之一。-->对
27、层级机制的组织手段能够减少甚至消除层级制组织中经常使用的直接监督控制的办法。-->错
28、成就需要激励理论主要研究在人的心理的需要基本得到满足的条件下，人还有哪些需要。-->错
29、成员需要的互补性对群体人际关系也会产生重要的影响。-->对
30、惩罚是指通过不提供个人所期望的结果来减弱某人的行为。-->错
31、惩罚是指用某种带有强制性、威胁性的结果，如批评、降薪、降职、罚款、开除等制造一种令人不满意、不愉快的环境。-->对
32、冲突的来源有沟通因素、结构因素、组织行为因素。-->错
33、冲突只存在于个人之间。-->错
34、处理好上级关系的着眼点是与上级保持亲密的联系。-->错
35、创造能力是指根据一定的设想，创造出新奇的、具有独特价值的精神与物质产品的能力。-->对
36、创造一种信任的气氛，以此促进公开而真诚的沟通是十分重要的。-->对
37、从层次上，这个系统又是由许多群体组成的，在群体内又包含若干个体。在一个组织中，各子系统相互联系、相互影响，构成组织的整合系统。-->对
38、从沟通的渠道来看，可以将信息沟通分为正式沟通和非正式沟通。-->对
39、从沟通的速度来看，正式沟通较非正式沟通要快。-->错
40、从性质上区分，冲突有破坏性冲突和建设性冲突。-->对
41、存在于组织中的参谋职权意味着做出决策，发布命令。-->错
42、大群体比起7人以下的小群体，往往内聚力更强。-->错
43、大群体比起小群体往往内聚力更强。-->错
44、弹性授权是指在完成任务的不同阶段采用不同的授权形式。-->对
45、当今世界大部分社会组织采用的组织形式是层级制。-->错
46、当某种行为出现后，给予某种带有强制性、威胁性的不利后果，以期减少这种行为出现的可能性或消除该行为，这种强化方式是惩罚。-->对
47、当下属很不成熟时，采用高工作、低关心的命令专制型领导方式最有效。-->对
48、地铁上的乘客、超市里的顾客也是群体。-->错
49、动机是指人对某种目标的追求和欲望。-->错
50、动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征。-->对
51、对大多数人来说，现阶段劳动还是赖以谋生和满足其它各种需要的手段，人们共同的、迫切的需要仍然是改善生活状况。-->对
52、对群体的最基本的分类是把群体分为开放群体和封闭群体。-->错
53、对于每一个组织来说，任何一种管理制度和管理方法都是针对一定的情况提出来的，都不能绝对地说哪种好、哪种坏，更不能把管理方法僵化。-->对

54、对于人的工作行为，首先要做定量分析，在此基础上再进行定性分析。-->错
55、对组织内部各种职能加以分类后组成的专业化的亚单位，称为部门。-->对
56、多功能型团队是由某一具体部门的员工所组成的。-->错
57、法约尔提出的“例外原则”，为后来的分权化和事业部制等组织原则提供了理论基础。-->错
58、反馈是检验目标的实施情况和改进目标的一个必要手段。-->对
59、访谈法是研究者通过面对面的谈话，以口头信息沟通的途径直接了解他人的心理状态和行为特征的方法。-->对
60、非正式群体具有排他性和不稳定性。-->对
61、菲德勒在二度空间领导行为模型中，首次加入了效率层面，构成了二度空间领导效率模型。-->错
62、菲德勒在研究中发现：关心任务的领导者在“不利的”或“有利的”情况下，将是最有效的领导者。-->对
63、菲德勒在研究中发现：关心任务的领导者在不利的或有利的情况下，将是最有效的领导者。-->对
64、风险性决策是指决策者不能清楚界定决策问题或可能的解决方案，不能得出选择方案结果的可能性。-->错
65、弗鲁姆和耶顿认为，合理的原则就是如果决策的质量并不重要，而决策的接受性却很重要，那么最好采用第二种领导方式。-->错
66、弗鲁姆和耶顿认为，合理的原则就是如果决策的质量并不重要，而决策的接受性却很重要，那么最好采用第二种专制的领导方式。-->错
67、弗洛伊德认为个性的自我部分是受“现实原则”所支配的。-->对
68、福莱集在集权与分权的问题上，主张更多的分权，并提倡部门化，主张采用“扁平”的组织结构。-->错
69、复杂性行为是指组织在决策时正式权力在管理层级中分布与集中的活动。-->对
70、感觉是人脑对客观事物的整体反映，知觉是对事物个别属性（如颜色、声音、气味等）的反映。-->错
71、感觉是在知觉的基础上产生的。-->错
72、感觉是直接作用于感觉器官的事物的整体在脑中的反映，是人对感觉信息的组织和解释的过程。-->错
73、个人价值要通过组织的经济价值和社会价值来实现。-->对
74、个人权力来源于个人在组织中的地位。-->错
75、个体的个性特征具有差异性，是独特的。-->对
76、个体的心理活动是通过神经活动的兴奋与抑制过程的协同活动来实现的，这些神经活动的特性必然会表现在心理活动过程中，并会形成稳定的心理特点。-->对
77、个体决策的模型有四种，即纯理性模型，有限理性模型，隐含偏爱模型和直觉模型。-->对
78、个体如果离开了群体也没有关系。-->错
79、个体行为激励的研究是整个组织行为学的核心部分。-->对
80、个体行为是个人在一定的外在环境刺激和内在心理支配下而形成的行动和作为。-->对

81、个体在一种动态情境中，常常要面对与自己所期望的目标相关的机会、限制及要求，并且这种动态情境所产生的结果被认为是重要而又不确定的。-->对

82、个性对个体心理疲劳具有延缓作用。-->错

83、个性对个体行为的影响表现在对个体的工作活动、群体人际关系的影响，这对于个体在组织中的表现与成就是至关重要的。-->对

84、个性对个体行为的影响也表现在个体的行为方向的主观选择上，以及在行为过程中克服困难、忍受挫折的意志品质上。-->对

85、个性就是个体独特地表现出来的心理特征。-->错

86、个性倾向性心理特征主要包括气质、能力和性格。-->对

87、个性形成的最初根源是家庭影响。-->对

88、个性应该是既包括个体的身体特征，又包括个体的心理特点，个体在行为过程中展现出观察、思考、行为、情感等方面的综合倾向。-->错

89、根本性变革是在组织现有的基本功能不变的基础上对组织状态进行的改变。-->错

90、根据波特——劳勒模型，激励的程度取决于效价和期望值的吸引力。-->对

91、根据公平理论，当管理者用报酬或奖赏作为激励手段时，一定要使员工感到公平。-->对

92、根据公平理论，无论投入多大，只要获得相同的产出结果，员工就会感到他们是被公平对待的。-->错

93、根据归因理论，从稳定性看，能力和努力属于稳定因素，任务和机遇属于不稳定因素。-->错

94、根据赫兹伯格的理论，公司的人际关系属于激励因素。-->错

95、根据积极性的运动规律，调动人们的积极性的基本途径是激发和满足正当、合理的需要，提高人们的思想觉悟，从而创造一个良好的富有激励性的环境。-->对

96、根据马斯洛的需要层次理论，五个需要可以同时对个人产生激励作用。-->错

97、根据期望激励理论，增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。-->错

98、根据期望激励理论，只要增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。-->错

99、根据双因素理论，只有将奖金变为“保健因素”才能调动员工的工作积极性。-->错

100、根据特质论，研究者认为只要找出成功领导人应具备的特点，在考察每个组织中的领导者是否具备这些特点，就能判断他是不是一个优秀的领导人。-->对

101、根据需要层次理论，五个需要可以同时对个人产生激励作用。-->错

102、工厂的车间、班组、科室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式群体。-->错

103、工厂的车间、班组、科室，医院的门诊室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式组织。-->错

104、工厂的车间、科室，学校的班级以及党团组织等都是正式群体。-->对

105、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，同质结构的群体可能达到最高的工作效率。-->对

106、工作动机激发的过程，实际上就是人与人之间进行比较做出判断，并据以指导行动的过程。-->对

107、工作满意度经常是由结果在多大程度上符合或者超出期望来决定的，如果期望很高，而与实际得到的不一致，就会产生不满。-->对

108、工作满意度是对工作情境的一种情绪反应，人们无法观察到它，只能推断得到。-->对

109、工作满意度是指个人对他所从事的工作的一般态度，即对所从事的工作持有的评价与行为倾向。-->对

110、工作满意度与员工的生产率之间存在清晰的正相关关系。-->错

111、工作满意度与员工流动率之间是负相关的。-->对

112、工作设计的方法通常包括工作内容的设计、工作时间的的设计、工作关系的设计和工作效率评价的设计。-->对

113、工作设计是指为了有效的达到组织的目标，而采取与满足个人需要有关的工作内容、工作职能和工作关系的设计。-->对

114、工作设计是指为了有效地达到组织目标，而采取与满足工作者个人需要有关的工作内容、工作职能和工作关系的设计。-->对

115、工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。-->对

116、工作团队是由少数为达到共同目标，具有互补技能和整套工作指标及方法，并共同承担责任的人组成的人群集合。-->对

117、工作团队一般目标明确、界限分明。-->错

118、工作团队与群体的差异之一就是团队中领导者的角色是共享的，而群体通常有一个强有力的中心领导。-->对

119、工作压力就是一个人所承担的工作任务。-->错

120、公平理论表明公平与否都源于个人感觉个人判别报酬与付出的标准往往会偏向于自己有利的一方。-->对

121、公平理论的基本观点是：当一个人付出了代价并取得了报酬后，它主要关心的是报酬的多少。-->错

122、公平理论认为公平就是平均分配。-->错

123、公益性组织的目标是使公众都受益，而不仅仅限于与该组织直接接触者。-->对

124、构成组织的要素可分为有形要素与无形要素两类。-->对

125、关于经济人、社会人、自我实现的人的假设是有片面性和局限性的，而复杂人的假设是有一定道理的。-->对

126、关于人性的假设中，X理论是错的，Y理论是对的。-->错

127、观察法是研究者通过发放与回收问卷（或调查表）来收集资料的一种方法。-->错

128、管理层次是一个组织水平结构扩展的表现。-->错

129、管理方格理论是由美国心理学布莱克和莫顿提出的，是行为科学中有关企业领导方式问题的代表理论之一。-->错

130、管理幅度是一个组织纵向结构扩展的表现。-->错

131、管理幅度是指一个上级管理者直接管理下级的人数。-->错

132、管理者的社会知觉如何，直接关系到他们采用的管理方式。-->对

133、广义的文化是指人类在社会历史实践过程中创造的物质财富和精神财富的总和。-->对

134、规范化行为是指组织通过制定规章制度以及程度化、标准化工作，规范性地引导员工行为的活动。之进行调整。-->对

135、海尔的OEC模式的理论基础是期望理论和综合激励理论。-->对

136、赫兹伯格的双因素理论认为工作对人的吸引力是最主要的保健因素。-->错

137、黑胆汁占优势的属于胆汁质，又称为兴奋型。-->错

138、黑胆汁占优势的属于胆汁质气质。-->错

139、黑胆汁占优势的属于抑郁质气质。-->对

140、横向分立所形成的各个企业之间的关系是一种同一类产品内部上下游产品之间的关系。-->错

141、横向信息沟通是协调上下级的话动。等进行的变革。-->错

142、宏观环境因素一般包括妇联、工会、消费者协会、环境保护组织等。-->错

143、后天社会环境因素主要包括家庭影响、文化传统因素影响。-->对

144、积极地利用群体动力，将有利于克服组织发展和变革中可能出现的阻力。-->对

145、激励不用掌握时机。-->错

146、激励策略要优化组合，在空间上相辅相成，在时间上要相互衔接，形成综合治理的格局及积极性的良性循环。-->对

147、激励的实质就是通过目标导向，使人们出现有利于组织目标的优势动机并按组织所需要的方向行动。-->对

148、激励就是激发、鼓励的意思，是指利用某种外部诱因调动人的积极性和创造性，使人有一股内在的动力，向所期望的目标前进的心理过程。-->对

149、激励就是要满足员工的一切需要。-->错

150、激励行为的实现，是非常个性化和情境性的。-->对

151、激情是一种迅速、猛烈地爆发而又时间短暂的情绪和情感状态。-->对

152、集权和分权的统一的关键是上级和下级之间通过直接的交流渠道而形成的联结关系。-->错

153、集权化行为是指每一个组织内部的专业化分二程度、管理层次、管理幅度以及人员之间、部门之间关系存在着巨大差别性。-->错

154、集权型领导行为又被称为独裁或专制的领导行为。-->对

155、集体潜意识是人类多代遗传演化积累而形成的。-->对

156、计件工资属于固定间隔强化。-->错

157、记忆是人脑对经历过事物的识记、保持、再现或再认，它是进行思维、想象等高级心理活动的基础。-->对

158、加强组织文化的建设是组织的长期任务，重点在于搞好企业精神的培养工作。文化的形成不是偶然的，它始于创建者和组织成员已有的经验。文化是企业开创者，领导者，企业制度的建立者和社会建筑师的创业活动的结果。-->对

159、加入群体能够满足群体成员的心理需求。-->对

160、家庭、邻里、朋友群等都是次级群体。-->错

161、价值观是个性心理结构的核心因素。-->对

162、假如一个人把某种目标的价值看得很大，估计能实现的概率也很高，那么这个目标激发发动机的力量越强烈。-->对

163、坚持收集资料的客观性是何科学研究方法的最基本的原则和重要的特点之一。-->对

164、建立一个有效的责任制度是弹劾制度发挥作用的重要条件。-->错

165、奖励与惩罚相结合，应该以罚为主，以奖为辅。-->错

166、教育员工不需要正确选择比较对象，只需要认识不公平现象。-->错

167、结构变革包括对组织设计、权力分散层次、组织沟通渠道等进行的变革。-->对

168、解决或减少冲突的策略有设置超级目标、采取行政手段、委任态度开明的领导者。-->错

169、精神层是组织文化的深层，主要是指组织的领导者和员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，它是组织文化的核心和灵魂，是形成组织文化的物质层和制度层的基础。-->对

170、局部性变革是指在一段时期内对组织的基本功能所进行的变革或者创新。-->错

171、具有高度成就需要的人对于企业和国家都有重要的作用。企业拥有这样的人越多，发展越快，就越能取得经济效益；国家拥有这样的人越多，就越兴旺发达。-->对

172、决策就是出谋划策。-->错

173、科学地管理社会、最大限度地开发人力资源的关键是处理好人际关系。-->对

174、克服沟通障碍，不只是工作方法问题，更根本的是世界观问题。-->对

175、克服组织变革的阻力，教育是行之有效的办法之一。-->对

176、客观性是人际关系的根本特点。-->错

177、空间距离对群体人际关系没什么影响。-->错

178、勒温的冻结强化方式是团队强化方式和个体强化方式。-->错

179、勒温的冻结强化方式有连续强化方式和断续强化方式两种。-->对

180、勒温的群体动力理论，是从动态和系统的观点，分析了群体中人和环境两方面的许多因素。-->对

181、勒温根据实证研究指出，民主作风的领导工作效率最低。-->错

182、勒温认为，组织要实施变革，首先必须改变组织成员的态度。-->对

183、离职率和员工的工作满意度密不可分。-->对

184、理论性研究，这种研究侧重于对观察结果的证明以及如何把这种新发现的研究成果用于解决实际问题。-->错

185、利克特发现，那些用第四种管理方式去从事经营活动的领导者，大都是最有成就的领导者。-->对

186、利克特发现，那些用管理方式四去从事经营活动的领导者，大都是最有成就的领导者。-->对

187、临时检查卫生、学生抽查考试，都属于固定间隔的强化方式。-->错

188、领导班子的合理结构，是一个多序列、多层次、多要素的静态综合体。-->错

189、领导班子的合理年龄结构应该是老、中相结合。-->错

190、领导班子结构是指为了实现领导班子的预定目标，把不同类型的领导者按照一定的程序和比例进行有机组合。领导班子结构是否合理，对一个组织的效能有很大的影响。-->对

191、领导的本质是一种影响力。-->对

192、领导工作的作用就在于引导组织中的全体人员有效地领会组织目标，使全体人员充满信心。-->对

193、领导管理时间的艺术是领导艺术的重要组成部分。-->对

194、领导环境对领导行为的影响几乎可以忽略不计。-->错

195、领导活动都有相通的地方，随着时代发展和变迁，对领导的素质也要提出新的要求。-->对

196、领导活动古今中外都有相通的地方，但是领导的过程总是在一定的历史条件下进行的，所以随着时代的变迁和发展，对领导者的素质也会提出新的要求。-->对

197、领导决策科学化是决策民主化的重要保证。-->错

198、领导连续流理论认为，很难判断哪种领导方式是正确的，那种方式是错误的，领导应根据具体情况，考虑各种因素选择某种领导行为。-->对

199、领导能力是性格和智慧的综合体现。-->错

200、领导生命周期理论反映的是工作行为、工作关系和成熟度之间的曲线关系。-->对

201、领导生命周期理论认为，有效的领导行为要把工作行为、关系行为和下属的成熟程度结合起来考虑。-->对

202、领导是个体影响其他个体（或群体）行为的能力。-->错

203、领导授权还要注意授权留责、适度监控。-->对

204、领导特性理论认为，领导者的特性和品质是先天遗传的，是不可以通过教育训练培养的。-->错

205、领导行为的监控，是指对领导者的管理行为进行监督和修正。-->对

206、领导行为四分图理论是由勒温提出来的。-->错

207、领导艺术对领导效果的好坏没有影响。-->错

208、领导艺术具有随机性、经验性、多样性和创造性的特点。-->对

209、领导艺术是建立在一定知识、经验基础上的非规范化，有创造性的领导技能。-->对

210、领导者不需要再去读书。-->错

211、领导者的权力主要来自于职权。-->错

212、领导者分析和解决问题的能力素质只有在解决问题的具体实践中才能够形成和提高。-->对

213、领导者素质是指以领导者个体的先天禀赋为基础，通过后天学习和实践锻炼逐步形成和发展起来的内在的、稳固的、长期的基本观念、基本品质和基本能力的总称，是领导者开展领导活动必须具备的内在条件。-->对

214、领导者选聘就是从组织内部选拔能够胜任的人原来担任组织中空缺的领导岗位。-->错

215、领导者要时时总结自己的思想和工作情况，从时代要求的高度来反思自己。-->对

216、鲁姆和耶顿认为，合理的原则就是如果决策的质量并不重要，而决策的接受性却很重要，那么最好采用第二种专制的领导方式。-->错

217、路径-目标理论是一种领导行为理论。-->错

218、路径-目标理论主要立足于领导者，而不是立足于下属。-->错

219、马斯洛将人类的多种需要归为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要五种。-->对

220、马斯洛认为，人的需要仅取决于他已经得到什么。-->错

221、马斯洛提出后天需要理论。-->错

222、麦格雷戈的“X理论”与薛恩提出的复杂人性的假设相近。-->错

223、麦格雷戈的Y理论认为人天生就是懒惰的、厌恶工作、逃避责任。-->错

224、麦克利兰认为可以通过教育和培养造就高成就需要的人，所以，无论是企业还是国家都要注意发现、培训有成就需要的人。-->对

225、麦克利兰提出双因素理论。-->错

226、没有一种“最好”的领导行为，一切要以时间、地点、条件为转移，这是领导权变理论的核心观点。-->对

227、美国的罗伯特·豪斯和迪尔教授提出的综合激励模式对管理者也具有很大的启发意义，即要提高人们的积极性，必须从内激励入手。-->错

228、美国学者莱维特将组织变革的系统模式分为三个部分：输入部分、中介变量和输出部分。-->错

229、美国著名社会学家帕森斯认为，组织的分类应按人员的顺从程度进行。-->错

230、敏感性训练是通过结构小组的相互作用改变行为的方法。-->错

231、模型就是对某种现实事物的抽象，是对现实事物的全面表示。-->错

232、某人患有先天性心脏病，不宜参加剧烈运动项目，但他却想成为一名长跑运动员，想而不得，他很苦恼，他这种挫折感源于个人过于狂妄，目标太高。-->错

233、目标得不到满足的个体只会产生新的需要和愿望，从而引起另一个行为过程。-->错

234、目标设置理论认为，当人们获得了向目标努力的过程中做得如何的反馈时，人们可能会做得更好。-->对

235、目标越简单，越容易实现，它对员工的激励作用就越大。-->错

236、内聚力是成员被群体吸引并愿意留在群体内的程度，指的是群体成员彼此之间的“粘合力”。-->对

237、内倾型的特点是心理过程倾向于外在事物与人，更强调获得心理需求的满足。-->错

238、能否合理设置组织目标，是衡量组织成熟程度和有效性的重要标志。-->对

239、能力质的差异是指人们在完成同样难度的任务时，所表现出来的能力类型上的差异。-->对

240、弄清决策错误的表现形式和产生原因，增强规避和防范决策错误的自觉性，是提高领导决策能力和水平的必然要求。-->对

241、期望理论认为，目标的效价越高，激励力量就越大。-->错

242、企业组织结构的网络虚拟化，具有两个根本特点。一是用特殊的市场手段代替行政手段来联结各个经营单位之间及其与公司总部之间的关系。二是在组织结构网络虚拟化的基础上形成了强大的虚拟功能。-->对

243、气质决定一个人活动的社会价值和成就大小。-->错

244、气质是很重要的心理特征，尤其在描述个体的差异性上，这个概念代表了最明显的个体差异。-->对

245、气质无好坏之分,不能决定一个人的活动价值和成就-->**对**
246、强调个人争取优胜意识才是人的行为的主要内驱力的是佛洛伊德。-->**错**
247、强化理论较多地涉及主观判断等内部心理过程。-->**错**
248、强化理论是基于这样的假设:受到奖励的行为会重复进行、而招致惩罚后果的行为会更加趋向于重复发生。-->**错**
249、强化理论是美国心理学家勒温提出来的,这一理论只讨论刺激与行为的关系,而不设计主观判断等心理过程。-->**错**
250、情绪与情感的效能差异是指情绪与情感体验在鼓舞和推动人的行为的力度方面的差异。-->**对**
251、权变理论认为,任何一种管理制度和管理方法都是针对一定的情况提出来的,都不能绝对地说哪种好、哪种坏,不能把管理方法僵化。-->**对**
252、权变理论主要研究有关的情境因素对领导效果的影响。-->**对**
253、权力的关键是双方之间存在依赖。-->**对**
254、权威引起被领导者的只限于外部行为上的机械的服从,往往不能从根本上改变其态度。-->**错**
255、缺乏合作意向,固执于自身利益,倾向于战胜对方并牺牲对方利益是一种妥协型冲突处理方式。-->**错**
256、群体成员的任务目标互不关联,就容易降低群体内聚力;相反,把个人与集体的目标有机地结合起来,就会增强集体观念和内聚力。-->**对**
257、群体成员如果违反了群体规范,就会受到群体舆论的压力,迫使他改变行为,与群体成员保持一致,因而群体规范具有约束功能。-->**错**
258、群体冲突未必是坏事,冲突水平太低反而会使群体缺乏活力。-->**对**
259、群体动力理论的创始人是德国心理学家勒温,他的理论被称为“场”的理论。-->**对**
260、群体规范是一切社会群体得以维持、巩固和发展的支柱。-->**对**
261、群体规模越大,工作绩效越高。-->**错**
262、群体规模越大,工作绩效越小。-->**错**
263、群体目标是长远的、稳定的、而不能是临时的、短暂的。-->**错**
264、群体凝聚力与群体的领导方式有关。-->**对**
265、群体凝聚力与群体生产率的关系取决于群体的规模。-->**错**
266、群体行为是组织行为学的基础和出发点。-->**错**
267、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。-->**错**
268、群体压力实际上是个体的一种心理感受,不同的个体在同一群体中所受到的心理压力是不同的。-->**对**
269、群体压力主要通过群体规范来维持。-->**对**
270、群体越大,异质越多,态度和价值观差异就越大,所以大群体内聚力低。-->**对**
271、热情是一种强烈、稳定而深刻的情绪和情感状态。-->**对**
272、人的本质是单个人所固有的抽象物。-->**错**
273、人的工作动机不仅受其所得报酬的绝对值的影响,而且受到报酬相对值的影响。-->**对**
274、人的工作动机受绝对报酬的影响,但更重要的是受相对报酬的影响。-->**对**

275、人的行为是在外力的作用下引发的。-->**错**
276、人的行为与组织的行为无关。-->**错**
277、人际关系,也叫人群关系,是人们在物质交往和精神交往过程中发生、发展和建立起来的人与人之间的关系,是人们依靠某种媒介,通过个体交往形成的信息和情感、能量和物质的交流的有机渠道。-->**对**
278、人际关系确立的条件有:产生合力、人际接触、人际的需要。-->**错**
279、人际交往法强调团队成员间进行交往的方式,目的是确保团队成员以诚实的方式交往。-->**对**
280、人类将自己对情感信息的处理过程,称之为:想象。-->**错**
281、人们常说某人开朗、某人孤僻、某人聪明、某人愚笨等,这些实质上就是指不同人的个性。-->**对**
282、人们在心理上通常会低估他人的工作绩效,高估他人的得益。-->**对**
283、人群关系理论不同于人际关系理论。-->**错**
284、人是构成团队最核心的力量。-->**对**
285、任何沟通障碍都不可以克服的。-->**错**
286、任何一种管理制度和管理方法都是针对一定的情况出来的,不能绝对的说哪种好,哪种坏,不能把管理方法僵化。-->**对**
287、任何组织必须适应经济和社会发展的要求,促进生产力的发展,这也是检验一个组织机构设置是否合理和科学的一个标准。-->**对**
288、任务变革是对组织的任务即组织的运行方向和目标进行改革。当组织对其运行方向和目标进行调整时,组织的结构往往要随之进行调整。-->**对**
289、任务角色包括建议者、信息加工者、总结者、评价者。-->**对**
290、任务取向的领导行为为主要关心员工。-->**错**
291、日常生活中所讲的个性,主要是指人的性格。-->**对**
292、荣誉激励法的目的就是要通过引导和说服,使员工认识到个人利益和组织利益是可以取得一致的,并且即使不一致,也应以组织利益为重,顾全大局。-->**错**
293、如果个人由于其绩效而获得的奖励满足了与其个人目标一致的主导需要,他的工作积极性将进一步提升。-->**对**
294、如果实际的回报小于个人感到的应该得到的回报,个人就会觉得不满意。-->**对**
295、如果作业比较复杂,而且人们还没有掌握完成作业的熟练技巧,当有别人在场观察时则往往发生社会抑制作用。-->**对**
296、如果作业比较简单,而且人们能熟练地完成作业,当有别人在场观察时会发生社会抑制作用。-->**错**
297、上行沟通是指上级领导将组织目标、规章制度、工作程序等向下级传达。-->**错**
298、社会人假设认为人们最重视的是工作中能得到的物质利益。-->**错**
299、深层文化是组织文化员直观的部分。-->**错**
300、实现管理的目标,就要实行合乎人情味的管理,建立以人为中心的而不是工作任务为中心的管理制度。-->**对**
301、事业部制一般实行“分散管理,独立经营,各洲为政,消化风险”的管理原则。-->

302、事业部制组织形式打破了一个工作人员只受一个部门领导的管理原则,是企业组织结构形成了一种纵横结合的联系。-->**错**
303、受过激励的员工,其生产率一般要比缺乏工作热情的员工低。-->**错**
304、思维是人在头脑里对已储存的表象进行加工改造形成新形象的心理过程。-->**错**
305、斯金纳的强化理论属于内容型激励理论。-->**错**
306、四分图理论认为,哪种行为效果好结论是不肯定的。例如有人认为在生产部门中,效率与“组织”之间的关系成反比,而与“关心人”的关系成正比。-->**错**
307、四分图理论认为,哪种行为效果好结论是不肯定的。例如有人认为在生产部门中,效率与“组织”之间的关系成反比,而与“关心人”的关系成正比;而在非生产部门中情况恰恰相反。-->**错**
308、四分图理论认为,哪种行为效果好结论是不肯定的。关系成正比。-->**错**
309、随着群体规模的增大,成员的工作满意感提高。-->**错**
310、随着社会主义商品经济。血缘关系地缘关系的影响不断扩大。-->**错**
311、随着社会主义商品经济的发展和新技术革命的兴起,生产的社会化程度越来越高,人与人之间的社会联系日益广泛、密切,血缘关系、地缘关系的影响不断扩大。-->**错**
312、随着整个社会向现代化跃迁,人际关系也由过去的开放转向封闭。-->**错**
313、所谓公平与不公平实际上是在比较人们所觉察的分配情况。-->**对**
314、所谓需要,是指客观的刺激作用于人们的肢体所引起的个体缺乏某种东西的状态。-->**错**
315、态度具有两极性和直接性的特征。-->**对**
316、态度是天生的。-->**错**
317、提高工作生活质量必然提高劳动生产率。-->**对**
318、团队是两人或两人以上的集合体,他们遵守共同的行为规范、在情感上互相依赖、在思想上互相影响,而且有着共同的奋斗目标。-->**错**
319、团队组织要求员工既是专才又是全才。-->**错**
320、外来的威胁会降低群体成员相互间的价值观念,从而减弱群体的内聚力。-->**错**
321、外倾型的特点是在心理过程中比较倾向内心世界,体验个人情绪,善于分析自己的思想。-->**错**
322、威信又称为非权力性的影响力。-->**对**
323、微观环境因素一般包括经济、政治、文化、法律和科学技术等。-->**错**
324、为使信息沟通产生最佳的沟通效果,主管人员有必要使用非正式组织来补充正式组织的信息沟通渠道。-->**对**
325、维护角色包括鼓励者、协调者、折衷者、阻碍者。-->**错**
326、委员会是指从事执行某些方面管理职能的一组人和负责处理某一专题的集体。-->**对**
327、问卷调查法属于组织行为学研究方法的实验法。-->**错**
328、问卷调查法属于组织行为学研究方法的实验法。-->**错**
329、问卷法是借助人的感官和各种测量仪器直接对研究对象进行观测,并将观察结果记录下来的方法。-->**错**

330、物质激励和精神激励是组织激励不可分割的两个方面，要将物质激励与精神激励二者有机地结合起来，使它们相互补充、相互渗透。-->对

331、现代观点认为冲突是有害无益的。-->错

332、现代领导特性理论认为领导者所具有的特性是天生的，是由遗传决定的。-->错

333、现代社会里遍地都有组织-->对

334、现代特性理论认为，领导者的特性和品质是先天遗传的，是不可以通过教育训练培养的。-->错

335、现代组织行为学的观点认为冲突是有害无益的。-->错

336、现代组织行为学认为，工厂的车间、班组、科室，医院的门诊室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式组织-->错

337、相对于个体决策，集体决策的效率较低。-->对

338、想要一个领导班子更为有效，就必须尽量使领导班子成员具有同一气质-->错

339、效度是指测量的稳定性。-->错

340、效价是指个人对通过某种行为会导致一个预期成果的可能性的估计-->错

341、心境是一种出于意外的情况而引起的情绪和情感状态。-->错

342、心理又称心理活动或心理现象，是客观事物以及它们之间的联系在人脑中的反映。-->对

343、信度是指测量的可靠性。-->错

344、信度系数越大，说明测量越不可靠。-->错

345、信度系数越大，说明测量越不可靠。-->错

346、信息沟通是指人与人之间的交流，即通过两个或更多的人之间的关于事实、思想、意见和感情等方面的交流，取得相互之间的了解，从而建立良好的人际关系。-->对

347、性格没有社会意义，无好坏之分。-->错

348、性格是个性心理特征的核心部分，气质是心理过程的动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征。-->对

349、性格是心理活动的动力性特征，气质是个性心理特征中的核心部分。-->错

350、虚拟团队不属于团队。-->错

351、虚拟组织是一种规模较大，可以发挥主要商业职能的核心组织。-->对

352、学习型组织采用全面质量管理进行不断改进。-->对

353、学习型组织采用人本管理进行不断改进。-->错

354、学习型组织是通过无相互作用的结构小组改变组织个体成员学习行为的方法
错

355、学习型组织只是采用人本管理进行不断改进。-->错

356、血液占优势的属于粘液质气质。-->错

357、压力，就是指人在应对那些自己认为很难应对的情况时产生的情绪上和心理上的异常反应。它是人和环境相互作用的结果，是机体内部状态。-->对

358、压力产生的后果有积极和消极两种。-->对

359、压力对生理没有影响。-->错

360、压力对行为的影响，包括工作绩效低，缺勤率高工伤事故率高，有冲动性行为以及难以沟通等。-->对

361、压力因素都具有可加性。-->对

362、压力在心理上产生的作用就是放松。-->错

363、研究成果表明压力与工作要求高低成正比，与控制能力成反比。在工作要求高，控制能力低的情况下，职工表现出受到的压力最小。-->错

364、研究发现，在任务角色和维护角色的多少与群体绩效之间成反比关系。-->错

365、研究人的需要的内容及如何据此推动人的行为的激励理论，叫过程型激励理论。-->对

366、研究人际关系不仅是为了解决现实生活中的各种人际关系问题，更重要的是，要根据人际关系的内在规律和社会职能。-->对

367、研究人际关系有着重要的意义，这是因为在社会主义社会中，进行正常的人际交往，建立和发展平等、团结、互助的社会主义新型关系，不仅能有力地推进人们的生产、工作、学习和生活，而且直接影响社会主义精神文明建设和个人的全面发展。-->对

368、研究人员发现个人的才智、管理能力、首创性、自信以及个性等特质与领导的有效性没有关系。-->错

369、研究人员发现个人的才智、管理能力、首创性、自信以及个性等与领导的有效性没有关系。-->错

370、要想一个领导班子更为有效，就必须尽量使领导班子成员具有同一种气质。-->错

371、一般来讲，建设性的冲突比较容易处理，破坏性的冲突则较难解决。-->对

372、一般来说，在动作和反应速度方面，最佳的年龄是 30-49 岁。-->错

373、一个领导班子合理的智能结构，一般应有高超创造能力的思想型领导者、具有高度组织能力的组织型领导者、具有踏踏实实工作作风的实干型领导者，以及具有深谋远虑出谋划策的智囊领导者共同组成。-->对

374、一个人的活动由于有别人同时参加或在场旁观，活动效率就会提高，这种现象叫做协同效应。-->错

375、一个人的活动由于有别人同时参加或在场旁观，活动效率就会提高，这种现象叫做协同效应。-->错

376、一个组织内聚力越高，则越能提高生产率。-->错

377、一种资源越是没有替代品，那么由于实现对它的控制而带来的权力就越大。-->对

378、依据双因素理论，保健因素不起激励作用，只有激励因素才起作用。-->对

379、遗传不仅决定个体的生理特征，而且对个体的心理和行为特征，也起一定的决定作用。-->对

380、应付挫折的根本点就是发展建设性行为，减少破坏性行为。-->对

381、应激是一种比较持久地、微弱地影响着人的整个精神活动的情绪和情感状态。-->错

382、应用性研究，这种研究主要是为了积累组织行为学的学科知识，并不直接着眼于应用，如对人性的探索、对激励的心理规律的研究等。-->错

383、影响个体对他人采取不同行为方式的决定性因素是价值观。-->错

384、影响个性形成的因素是先天遗传因素-->错

385、影响个性形成的主要因素是先天遗传因素。-->错

386、影响人的个性形成的因素中，家庭影响、文化传统影响和社会阶级、阶层影响都属于后天因素。-->对

387、影响心理的因素不是复杂的、多样化的。-->错

388、由本我支配的行为受社会规范道德标准的约束。-->错

389、有关人性的假设主要包括关于理性经济人的假设、关于经济人性的假设、关于自我实现人性的假设、关于复杂人性的假设。-->错

390、有需要，一定都能产生行为。-->错

391、与外界隔离的群体有更低的内聚力。-->错

392、员工的工作动机，只受其所得绝对报酬的影响，而不受相对报酬的影响。-->错

393、圆式沟通是一种典型的非正式沟通网络形式。-->错

394、在刺激和反映之间，由于受到个体许多心理因素的影响，故同一个刺激对于不同的人，可能产生不同的行为。-->对

395、在调动内在潜力去实现组织目标过程中，激励起着越来越重要的作用。-->对

396、在菲德勒看来，要提高领导的有效性，要么改变领导风格，要么改变领导者所处的环境。-->对

397、在管理中，激励通常指调动人的积极性。-->对

398、在贯彻变革的过程中，如果遇到阻力，可以用力场分析的方法去分析组织中支持变革和反对变革的所有因素，采用图示方法进行排队、分析，比较其强弱，然后采取措施。-->对

399、在紧急的情况下，民主的领导方式最有效。-->错

400、在紧急的情况下，一定是民主的领导方式最有效-->错

401、在马路上围观车祸的人群就是一个很典型的群体。-->错

402、在马斯洛需要层次论中处于较低层次的需要依次是 t 生理需要、安全需要、自尊需要-->错

403、在任何一个现实的组织中，直线人员和参谋人员的关系可以描述为一种利益关系。-->错

404、在实际管理工作中，应该将奖惩结合起来。-->对

405、在实质性谈判阶段，报价要坚定、明确、完整，不加解释说明，这是报价的首要原则。-->错

406、在运用双因素理论从事激励实践时，要注意我国特殊的国情。-->对

407、在主观客观条件的影响下，气质特征会缓慢地发生某些变化。-->对

408、在组织变革中没有阻力的存在。-->错

409、在组织管理的过程中，如何做好组织文化建设，是一个组织可持续发展的一个重要基本建设。-->对

410、在组织规模一定的情况下，管理幅度与管理层次成正比。-->错

411、在组织规模一定的情况下，管理幅度与管理层次管理的措施，从根本上说，是要建立一系列的制度成正比。-->错

412、正确的选择和使用监控方法是实现组织目标的关键环节，必须从实际出发，谨慎选择。-->对

413、正式组织是人为设计的，非正式组织是自发形成的。-->对

414、正式组织是为了有效地实现组织目标而规定组织成员之间职责范围和相互关系的一种结构。它不是自发形成的，而且有明确的目标，并以效率逻辑为标准，具有强制性的特征。-->对

415、政治行为更多地源于组织文化而非个人差异。-->对

416、知觉是当前直接作用于感觉器官的客观事物在大脑中的反映-->错

417、知觉是人脑对直接作用于感觉器官的客观事物个别属性的反映。-->对

418、直线职能制中，职能人员不仅能对下级机构进行业务指导，而且能对它们进行直线指挥和下达命令。-->错

419、职能设计是以职能分析工作为核心，研究和确定企业的职能结构，为管理组织的层次、部门、职务和岗位的分工作提供客观依据。-->对

420、制度层是组织文化的表层部分，是形成物质层和精神层的条件。-->错

421、制度文化是组织文化的核心和灵魂。-->错

422、中国行为科学学科是1985年1月在北京成立的，会长是孙友余先生-->对

423、注意是一个心理学概念，属于认知过程的一部分，是一种导致局部刺激的意识水平提高的知觉的选择性的集中。-->对

424、专家力量也属于领导行为影响力的一种。-->对

425、专业管理制度是对各项专业管理工作的范围、内容、程序、方法等所作的规定。-->对

426、专业化行为是将组织的任务分解成单个工作岗位的活动。专业化也称作劳动分工。-->对

427、自20世纪60年代以来，在全球化、市场化和信息化时代大潮中，组织环境一方面呈现出复杂多变的发展趋势，另一方面又为组织应对这种趋势提供了技术工具。-->错

428、自我管理团队的成员一般学习了广泛的相关技能，这使得他们能够顺利地从一个领域转移到另一个领域。-->对

429、自我管理型团队是一种真正独立自主的团队。-->对

430、自我知觉只有主观性，不具备客观性。-->错

431、综合谈判是一种传统的输赢谈判，即数量一定，一方的所得是另一方的损失的谈判。-->错

432、纵向信息沟通是协调部门之间、成员之间的活动。-->错

433、组织变革内容决定着组织变革活动的性质和规模，是选择组织变革策略所需要考虑的关键问题。-->对

434、组织不存在于特定社会环境中，由人群构成的，为了达成共同目标，通过责权分配和层次结构构成的完整的有机体。-->错

435、组织产生于人类社会的生产斗争和社会斗争中的。-->对

436、组织的管理层次受到组织规模和管理幅度的影响，与管理幅度成反比。-->对

437、组织发展的目标就是构建和谐组织。-->对

438、组织发展是建立在资本主义的民主价值观基础上的有计划变革的干预措施的总和。-->错

439、组织发展是通过一系列的活动去提高一个组织的战斗力、效率和士气的一种方法，组织的成员们直接参与这一系列的活动，寻找各种各样的方法，把组织的事情办得更好。-->对

440、组织规模庞大、地理位置分散、相距较远或地形复杂都会引起沟通困难。-->对

441、组织环境对组织结构设计和组织绩效影响不大。-->错

442、组织机构是否设置合理是衡量组织成熟程度和有效性的重要标志。-->对

443、组织机构是否设置合理是组织成熟程度和有效性的重要标志。-->对

444、组织激励的一个重要原理是利用利益的差别，向组织成员传递组织期望的行为的信息。-->对

445、组织结构的调整与完善是现代组织变革的外部原因之一。-->错

446、组织结构的柔性化表现为集权化和分权化的统一。-->对

447、组织结构合理化是从静态标准的角度衡量组织行为合理化的标准与尺度。-->对

448、组织结构是要将组织的个体和群体以分散的方式去完成工作任务。-->错

449、组织结构是指组织的基本架构，是对完成组织目标的人员、工作、技术和信息所作的制度性安排。-->对

450、组织结构形式中，团队结构最适用于组织部门间的横向协作和攻关项目。-->错

451、组织经营条件包括行为规范、道德准则、群体意识、风俗习惯等。-->错

452、组织没有明确的边界。-->错

453、组织设计对提高组织活动绩效、获得最大的经济效益起重大的作用。-->对

454、组织设计就是对组织任务、责任、权力和利益进行有效组合和协调的活动。-->对

455、组织是动态的组合活动过程和相对静态的人群社会实体单位的统一。-->对

456、组织是群体的总称，它不是管理的一种职能。-->错

457、组织是人类社会生活中最常见、最普遍的现象-->对

458、组织是为实现某些目标而把每个成员召集在一起进行各种活动。-->错

459、组织是由人群构成的，为了达到共同目标，通过责权分配和层次结构所构成的一个完整的有机体。-->错

460、组织图通过描述组织结构、职权和联系网络，可以准确表示出组织的全部关系。-->对

461、组织文化包括人员素质、资金实力、科研力量、信誉等。-->错

462、组织文化的管理方式是以硬性管理为主。-->错

463、组织文化的核心是组织的信念、价值观、组织精神等。-->对

464、组织文化的核心是组织价值观。-->对

465、组织行为学不研究非正式组织中人的行为规律-->错

466、组织行为学的“行为”是指一定组织中个体、群体和整个组织三者之间以及整个组织与外部环境之间相互作用所形成的各种行为。-->对

467、组织行为学的方法论原则是：人本原则、系统原则和权变原则。-->对

468、组织行为学的研究对象是组织系统及其个体、群体的心理和行为的规律。-->对

469、组织行为学就是在管理科学的发展的基础上产生和发展起来的。-->对

470、组织行为学是孤立地而是系统地研究一个组织中人的行为规律。-->错

471、组织行为学是管理科学的新发展。-->对

472、组织行为学是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度的学科。-->对

473、组织行为学是在管理科学的基础上产生和发展起来的。-->对

474、组织行为学是在管理科学发展的基础上综合了心理学、社会学、管理学等学科的理论而产生和发展起来的。-->对

475、组织行为学是在管理科学发展的基础上综合了心理学等学科的理论而产生和发展起来的。-->对

476、组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律，从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力，以便更有效的实现组织目标的一门科学。-->对

477、组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律的一门科学。-->错

478、组织行为学相对于心理学、社会学、人类学、人力资源管理 etc 学科来说，它是属于基础性科学。-->错

479、组织行为学相对于心理学、社会学、人类学等学科来说，它是属于基础性科学-->错

480、组织行为学相对于心理学、社会学、人类学等学科来说，属于基础性科学。-->错

481、组织行为学研究的调查法包括谈话法、电话调查法、问卷调查法。-->对

482、组织行为学研究的对象是人的行为的规律性，但不是研究人的一般的行为规律，而是集中研究在各种工作组织中的人的行为的规律。-->对

483、组织行为学研究的对象是人的一般的行为规律。-->错

484、组织行为学运用了社会学的理论与知识来探索人在社会关系中表现出来的心理。-->对

485、组织要有不同的权力层次的责任制度。这是由分工而要求的，权力和责任是达成组织目标的前提。-->错

486、组织也叫社会组织，它是人们为达到共同的目标，有序地形成一个静态的系统的社会共同体。-->错

487、组织因素主要包括：任务要求、角色要求、人际关系要求、组织结构、组织领导作风、组织生命周期等。-->对

488、组织应根据员工各个不同时期需要的特点，采取相应的组织措施，调动他们的工作积极性。-->对

489、组织政治行为指组织中的个体或群体为了自身的利益，采取正当或不正当的手段来获取资源，争夺权力的活动。-->对

490、组织只是群体的总称，它不是管理的一种职能。-->错

491、组织中的政治行为是普遍存在且不可避免的。-->对

492、最先把个性分为内向和外向两种类型的人是荣格-->错

493、最先提出社会交换理论的是舒兹。-->错

名词解释(93)--

1、保健因素-->是指和工作环境或条件相关的因素。这类因素处理不当或者说这类需要得不到满足，会导致职工的不满，甚至会产

重挫伤职工的积极性；反之，这类因素处理得当，能防止工人产生不满情绪，但不能使职工有更高的积极性。由于这类因素带有预防性，只起保持人的积极性、维持工作现状的作用，为此这类因素称为“保健因素”。

2、扁平化组织-->是指组织结构的扁平化，即管理层级的减少和管理幅度的扩大，组织结构形态由标准的金字塔型向圆筒型转化。

3、参政议政-->即在中国共产党的领导下，各民主党派成员参加国家层面的政治活动，参与国家重大方针、政策、法律、法规的制定和执行；参与国家重大政治问题和国家机构领导人选的协商；参与国家事务的管理。参政议政的实行形式一般是中国共产党与各民主党派的协商。

4、冲突-->是指两个或两个以上的社会单元在目标上互不相容或互相排斥，哦那个人产生心理上的或行为上的矛盾。

5、村民会议-->村民会议是村民实现直接民主的基本形式。按照《村民委员会组织法》的规定，村民会议由18周岁以上的村民组成。召开村民会议，应当有本村18周岁以上村民的过半数参加，或者有本村三分之二以上的户的代表参加，所作决定应当经到会人员的过半数通过。村民会议由村民委员会召集。有十分之一以上的村民提议，应当召集村民会议。村民会议或村民代表会议的主要职权有

6、村民自治-->就是让广大农民群众自己当家作主，村民通过民主的形式组织起来，进行自我管理、自我教育、自我服务，共同办理好本村的各项事务。村民自治主要包括四个方面，即民主选举、民主决策、民主管理、民主监督。其中民主选举是村民自治的基础，民主决策是村民自治的关键，民主管理是村民自治的根本，民主监督是村民自治的保证。从操作的角度看，村民自治主要包括三个基本环节

7、挫折-->由于目标无法实现，动机和需要不能满足，就会导致产生一种情绪状态，这就是“挫折”。

8、逮捕-->逮捕是国家司法机关所采取的、在一定时间内完全剥夺犯罪嫌疑人和被告人人身自由的、对于人身自由的最严厉的强制措施。目前在我国只有检察院和法院享有批捕权

9、党组-->党的上级委员会的派出机构。党组的组成不需要经过相应机关、单位内部的党员选举，成员由批准成立党组的委员会指定，设书记、副书记。党组必须服从批准其成立的党的委员会的领导。党组的主要任务是负责在本单位实现党的路线和政策，讨论和决定本部门的重大问题，指导机关和直属单位党组织的工作。

10、地区-->地区是省级行政区域内由省级行政机关派出的地方分治单位，本身并不是一级行政区划单位。与省制不同的是，地区级别的行政派出机构在不同的时期变化较大，职权也不稳定。地区体制发展的总的趋向是行政公署机构越来越多，功能越来越全面，以致尽管没有独立的地方政府单位的法律地位，但实质上与一般的地方政府单位越来越没有差异。

11、法官-->法官是依法行使国家审判权的审判人员，包括各级法院的院长、副院长、审判委员会委员、庭长、副庭长、审判员和助理审判员。法官的职责是

12、个性-->是一种个体特有的、经常性、稳定性的心理特征的总和。

13、工作设计-->人们通常认为工作设计是指为了有效地达到组织目标，而采取与满足工作者个人需要有关的工作内容、工作职能和工作关系的设计。

14、工作生活质量-->工作质量的概念是随着实践的发展而发展的，它既是一种关于人与组织关系的指导方针和管理哲学，又是一种工作方法和措施。它是由工会和管理部门共同合作，以改善职工生活福利和环境、增进参与决策为手段，达到提高生产率和职工满意感的目的的一项根本措施。

15、公民-->公民通常是指具有某个国家国籍的自然人。我国宪法规定

16、公务员-->在国外，公务员的概念有大有小，范围不尽一致。根据《国家公务员暂行条例》的规定，中国的公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外、依法行使国家行政权力、执行国家公务的工作人员，其中包括在其他行使国家行政职能、从事行政管理活动的单位中除工勤人员以外的工作人员。

17、归因理论-->它是关于人的某种行为与其动机、目的和价值取向等属性之间逻辑结合的理论。

18、国家干部-->一般认为，“国家干部”是指列入干部编制、享受干部待遇、从事各种公务管理工作的公职人员。主要包括如下六类人员一是国家机关干部；二是党的工作干部；三是军队干部；四是社会政治团体与群众组织干部；五是专业技术干部；六是企事业单位行政干部。

19、国家机构-->国家机构是统治阶级为实现其统治和管理的职能，按照一定原则建立起来的一整套国家机关的总称。它包括立法机关、行政机关、审判机关、检察机关和军事机关等。

20、国家结构形式-->国家结构形式是指一个国家的整体与其组成部分之间、中央和地方之间的相互关系。国家结构形式所要解决的问题，是如何划分国家的领土，以及如何规范国家整体和组成部分、中央和地方之间的权限问题。国家结构形式一般分为单一制和复合制两种。单一制国家是由若干普通行政单位或自治单位组成的单一主权的国家，复合制国家是由两个或两个以上的成员单位（如邦、州、共和国等）联合组成的联盟国家或国家联盟。根据成员单位独立性的强弱，复合制又可分为联邦制和邦联制等形式。我国采取的是单一制的国家结构形式。

21、国家象征-->国家象征是一个主权国家的代表和标志，主要包括国旗、国徽、国歌和首都等。它往往代表一个国家的主权、独立和尊严，反映一个国家的历史传统和民族精神，体现一个国家的国体、政体和政治思想。

22、国家元首-->主权国家对内对外的最高代表，是国家机构的重要组成部分。国家元首之于主权国家具有重要的意义，是任何一个完善政治制度所不能或缺的。中华人民共和国的国家元首是中华人民共和国主席。按照宪法规定，中华人民共和国主席主要是礼仪性的机构和职位

23、国体-->即国家性质，指的就是国家的阶级属性，即一个国家的社会各阶级在国家中的地位，它表现为统治阶级与被统治阶级之间的相互关系以及统治阶级内部领导者与被领导者的关系。我国宪法第一条明确规定

24、合议庭-->法院审判案件，实行合议制。合议制的形式是合议庭。合议庭是由审判人员集体审判案件的组织形式，合议庭的组成因案件审级不同而有所不同。合议庭必须由3人以上的单数组

成。合议庭审判长由院长或者庭长指定的审判员担任，合议庭成员权利平等。合议庭对案件的评议和判决，实行少数服从多数原则。

25、激励-->指的是鼓舞、指引和维持个体努力指向目标行为的驱动力，它对行为起着激发、加强和推动的作用。

26、价值观-->是指一个人对周围的客观事物（包括人、物、事）的意义的总评价和总看法。

27、检察官-->检察官是依法行使国家检察权的检察人员，包括最高检察院、地方各级检察院和军事检察院等专门检察院的检察长、副检察长、检察委员会委员、检察员和助理检察员。

28、检察官的职责是-->依法进行法律监督工作；代表国家进行公诉；对法律规定由检察院直接受理的犯罪案件进行侦查；法律规定的其他职责。检察长、副检察长、检察委员会委员除履行检察职责外，还应当履行与其职务相适应的职责。检察官职务的任免，依照宪法和法律规定的任免权限和程序办理。担任检察官必须具备检察官的资格条件。

29、居民委员会-->居民委员会是居民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，是我国人民民主专政和城市基层政权的重要基础，也是党和政府联系人民群众的桥梁和纽带之一。在我国的城市地区有4亿多居民通过这一制度直接行使宪法赋予的自治权和民主管理经济、文化和社会事务的权力。

30、决策办事效能-->是指领导者制定决策、处理事务的能力。

31、抗诉-->地方各级检察院认为本级法院第一审的判决、裁定确有错误的时候，应当向上一级法院提出抗诉。被害人及其法定代理人不服地方各级法院第一审的判决的，有权请求检察院提出抗诉。检察院自收到被害人及其法定代理人的请求后五日内，应当做出是否抗诉的决定并且答复请求人。检察院提出抗诉的案件，法院应当再审。法院再审时，应当通知检察院派员出席法庭。

32、抗诉-->地方各级检察院认为本级法院第一审的判决、裁定确有错误的时候，应当向上一级法院提出抗诉。被害人及其法定代理人不服地方各级法院第一审的判决的，有权请求检察院提出抗诉。检察院自收到被害人及其法定代理人的请求后五日内，应当做出是否抗诉的决定并且答复请求人。检察院提出抗诉的案件，法院应当再审。法院再审时，应当通知检察院派员出席法庭。

33、控制观察-->是在限定条件下进行的观察，被观察者可能知道，也可能不知道自己正处于被观察的地位。

34、两审终审制-->法院审判案件，就审判程序而言是两审终审制，就法院体系而言是四级两审制。两审终审制，就是一起案件经过两级法院审判终结审判的制度。也就是说，地方各级法院对于按照审判管辖权的规定对由它审判的第一审（初审）案件做出判决或裁定以后，若当事人不服，可以在法定期限内向上一级法院提起上诉；若同级的检察院不服，可以在法定期限内向上一级法院提起抗诉。上一级法院有权受理针对下一级法院第一审判决或裁定不服的上诉或抗诉，有权经过对第二审案件的审理，改变或维持第一审法院的判决或裁定。这时，上级法院的第二审判决、裁定，就是终审判决、裁定，当事人不得上诉。审级制度的实质是要求审判必须按审判程序严格进行，不得越级审理案件。

35、领导-->是一种影响力，是影响个体、群体或组织来实现所期望目标的各种活动的过程。

36、领导决策-->是指领导者在领导活动中，为了解决重大的现实问题，通过采用科学的决策方法和技术，从若干个有价值的方案中选择其中一个最佳方案，以此实现领导目标的活动过程。

37、领导效能-->就是领导者在实施领导过程中的行为能力、工作状态和工作结果，即实现领导目标的领导能力和所获得的领导效率与领导效益的系统综合。

38、领导行为的监控-->是指对领导者的管理行为进行监督和修正。

39、民族区域自治-->民族区域自治是处理中国民族关系的基本政策，也是国家的一项基本政治制度。民族区域自治是在国家的统一领导下、在各少数民族聚居地区，设立自治机关，行使自治权的制度，是实行民族自治与区域自治相结合、政治与经济相结合的制度。

40、民族识别-->民族识别是指对民族归属不明的居民团体民族身份的辨认。它是多民族国家民族政策的一项基本工作，是建立民族区域自治制度的基础之一。自1950年起，由中央及地方民族事务机关组织科研队伍，在全国提出的、尚未进行识别和得到公认的400多个民族名称进行了识别，目前共识别、确认了55个少数民族。大约还有75万多人的民族成份尚未最后确定。

41、民族乡-->民族乡是设置在一个、两个或几个少数民族共同聚居的相当于乡的地方，或以少数民族聚居的地方为基础、并且包括一部分汉族居民区的相当于乡的地方基层行政单位。设立民族乡地方的少数民族人口在全乡总人口中所占的比例，一般以30%为宜，但也可以低于这一比例。民族乡的名称一般以民族名称冠以地方名称组成。民族乡虽然集中居住了一定数量的少数民族，但不具有民族自治地方的法律地位，是具有少数民族特点的农村一般行政地方。

42、民族自治地方-->民族自治地方是建立在实行民族区域自治地方的具有自治权利和地位的地方行政单位。主要有4种类型

43、模型-->就是对某种现实事物的抽象，是对现实事物的简化表示。

44、强化-->是指通过不断改变环境的刺激因素使某种行为增强、减弱或消失。

45、群体-->群体是相互依存和相互作用的动态整体。组织中的群体是两人或两人以上的集合体，他们遵守共同的行为规范、在情感上互相依赖、在思想上互相影响，而且有着共同的奋斗目标。

46、群体规范-->规范是由群体成员们建立的行为准则，或是指群体对其成员适当行为的共同期望。任一群体都有规范，否则，群体将难以存在下去。规范指导成员的行为朝向群体的目标。管理人员应该注意群体的规范是否与组织目标一致，因为规范对成员行为有着强大的影响力。

47、人际关系-->也叫人群关系，是人们在物质交往和精神交往过程中发生、发展和建立起来的人与人之间的关系。

48、人民代表大会制度-->人民代表大会制度是我国的根本政治制度，是具有中国特色的社会主义国家的代议民主共和制政体，是人民民主专政制度的直接体现。这是由我国的一切权力属于人民的原则决定的。人民选举自己的代表组成全国人民代表大会和地方各级人民代表大会，由人民代表大会代表人民掌握和行使全部国家权力。人民代表大会对全部国家权力的掌握必须通过一定的形式，即由人民代表大会产生其他国家机关，分别行使国家的行政、审判、检察等权力，这些国家机关对人大负责，受人大监督。

49、人民民主专政制度-->人民民主专政制度是中华人民共和国的国体，它居于中国政治制度多层次结构中的内层，是中国最根本的政治制度，决定和制约着其他一切政治制度。它体现在国家基本政治制度和其他具体政治制度之中，并且贯穿这些制度的全过程。我国的人民民主专政是以毛泽东为代表的中国共产党人在领导中国人民进行新民主主义革命的过程中，把马克思主义的无产阶级专政学说同中国革命的具体实践相结合而发展出来的具有中国特色的无产阶级专政形式。

50、荣誉-->是精神奖励的基本形式，它属于人的社会需要，是员工贡献社会并获得社会承认的标志。

51、社会知觉-->是对社会对象的知觉，包括一个人对另一人、个人对群体、群体对个人、群体对群体的知觉，以及个人间、群体间关系的知觉。简言之，社会知觉是对人和社会群体的知觉。

52、社区建设-->所谓社区，是指由聚居在一定范围内的人们所组成的社会生活共同体。城市社区是指在特定的城市区域内，由一定规模的、从事各种非农业劳动职业人群所组成的基层社会。城市社区建设指的是城市基层社会在党和政府的支持、指导下，通过调整、强化社区自治组织和其他社区组织，依靠社区力量，利用社区资源，整合社区功能，发展社区事业，改善社区经济、社会和文化环境，把社区与整个国家的社会生活融为一体，从而通过社区建设促进整个社会进步的持续发展过程。

53、四总部-->中国人民解放军总部机关，包括总参谋部、总政治部、总后勤部和总装备部。它们既是中央军委的战略意图执行机构，又是掌管全军军事、政治、后勤和技术装备工作的最高领导机关。“四总部”的基本任务是保障中央军委关于作战和建军的战略决策和各项方针、政策的落实。

54、态度-->是指个体对人对事所持有的一种具有持久而又一致的心理和行为倾向。

55、特别行政区立法会-->香港特别行政区立法会是香港特别行政区的立法机关。立法会由在外国无居留权的香港特别行政区永久性居民中的中国公民组成。但非中国籍的香港特别行政区永久性居民和在外国有居留权的香港特别行政区永久性居民也可以当选为香港特别行政区立法会议员，其所占比例不得超过立法会全体议员的20%。立法会由选举产生，依法行使各种职权。立法会除第一届任期为两年外，每届任期四年。

56、危机管理-->又名风险管理，是指如何在一个肯定有风险的环境里把风险减至最低的管理过程，其中包括了对风险的量度、评估和应变策略。

57、我国国家机构包括-->全国人民代表大会是最高国家权力机关；中华人民共和国主席是国家元首机关；国务院，即中央人民政府，是最高国家权力机关的执行机关，是最高国家行政机关；中央军事委员会是国家最高军事机关，领导全国的武装力量；地方各级人民代表大会是地方各级国家权力机关，地方各级人民政府是地方各级国家行政机关；民族自治地方的自治机关是自治区、自治州、自治县的人民代表大会和人民政府；人民法院是国家审判机关；人民检察院是国家的法律监督机关；城市和农村按居民居住地区设立的居民委员会或者村民委员会是基层群众性自治组织。

58、宪法-->宪法是国家的根本大法，它规定了国家的根本制度、根本任务以及公民的基本权利和义务，是人们行为的基本法律准则。宪法作为根本法，是其他法律、法规等赖以产生、存在、发

展和变更的基础和前提条件，是一个国家政治制度和法律体系的核心，是现代民主法治国家的基石。

59、宪法规定-->国务院有权根据宪法和法律，制定行政法规；国务院各部、各委员会有权根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限内，发布规章。国务院制定的行政法规和国务院各部、委制定的规章均属于行政立法。在实际的行政立法活动中，行政法规通常以“条例”、“规定”、“办法”和“实施细则”等名称出现。

60、宪政-->宪政也称“立宪政体”、“立宪主义”，是以宪法为前提，以民主为核心，以法治为基石，以保障人权为目的的政治形态或政治过程。

61、信息沟通-->是指人与人之间的交流，即通过两个或更多人之间进行关于事实、思想、意见和感情等方面的交流，来取得相互之间的了解，以及建立良好的人际关系。

62、行政监督-->行政监督是指对国家行政机关及其工作人员职务行为是否合乎宪法和法律而实施的全面监察与督促。包括上级监督，即上级行政机关或行政领导对下级行政机关及其人员实施的监督；审计监督，即国家审计机关通过对行政机关的财政、财务和经济活动进行全面监督和评价的方式，监督国家预算的分配与使用是否合法、合理和有益，以预防和纠正国家财政经济活动中的违法行为；监察监督，即国家行政监察机关通过检查、调查与处理等方式，对国家行政机关及其工作人员所实施的监督。

63、行政立法-->行政立法是国务院重要的行政方式。

64、行政区划-->行政区划是国家为了进行分级管理而实行的国土和政治、行政权力的划分。通常在中央政府或组成联邦的次级地方政府的一权之下，将国土或本地方区域加以一定的划分，形成一个个相互区别的区域，并在其上建立相应的政治、行政等国家机关组织，以方便国家或地方的管理，实现国家或次级地方的统治职能。行政区划以国家或次级地方在特定的区域内建立一定形式、具有层次性一性的政权机关为标志。

65、行政制度-->行政制度，是指有关国家行政机关的组成、体制、权限、活动方式等方面的一系列规范和惯例。中华人民共和国的行政制度是国家根本政治制度和中央地方关系模式的产物，包括全国人民代表大会体制下的中央行政体制、中央行政机关对地方各级行政机关的领导关系以及地方各级行政体制。

66、选举制度-->选举是公民通过特定的方式进行权力委托的行为，是国家公共权力机关获得合法性的根本途径，也是代议制民主政治的基石。选举制度一般是指公民通过一定的程序选择代表和国家公职人员而赋予国家政权以合法性的一系列制度和规范，这些制度和规范规定了公民与国家政权之间的关系。选举制度通常由宪法、选举法以及其他有关法律加以规定。

67、压力-->是指人在对付那些自己认为很难对付的情况时，所产生的情绪上和身体上的异常反应。它是人和环境的相互作用的结果，是机体内部状态，是焦虑、强烈的情绪和生理上的唤醒，以及挫折等各种情感和反应。

68、一般地方政府-->一般地方政府是指设置在普通地方的、兼具农村地区和城镇地区的政府。由于中国大部分地方城市化的发展水平相对较低，这种类型的行政区域在设立之初，其实主要是管辖农村地区的（当然也包括发展程度较低、数量较少的城镇），但由于城市化程度的提高，相应地一些地方政府的功能和形式也发生了变化，使不同性质的地方政府同质化倾向（即所有的地方

政府基本都兼具管理城市和农村的功能)越来越明显。一般行政地方主要有省、地区、县、乡。

69、一国两制-->“一个国家，两种制度”的简称。就是在国家的部分地区，实行不同于其他地区的政治、经济和社会制度。这些实行不同制度的地区，是国家的组成部分，是统一国家的不可分割的一部分；这些地区的政府虽然享有高度的自治权，但性质仍然是国家的地方政府，不具有主权国家的性质和地位，不能行使国家主权。“一国两制”方针最早是中共为解决大陆与台湾的统一问题而提出的，其后被应用于香港和澳门收回和以后的治理问题上。

70、预备役-->预备役是公民在军队外所服的兵役。《中华人民共和国兵役法》规定，乡、民族乡、镇和企业事业单位建立民兵组织，凡18~35岁符合服兵役条件的男性公民，除应征服现役以外，均应编入民兵组织服预备役。预备役部队是中国人民解放军的组成部分。预备役部队由预备役军官、预备役士兵按照中国人民解放军的统一编制组建，属于解放军序列。预备役部队平时按照总参谋部的计划进行军事训练，必要时可按照法律规定协助维护社会秩序，战时可根据国家发布的动员令转为现役部队。在一般情况下，预备役的军官和士兵从事正常的职业和工作，并不长期脱离工作和生产。

71、侦查-->侦查是指检察院、公安机关(国家安全机关)在办理案件过程中，依照法律规定的专门调查工作和有关的强制性措施。按照法律规定，只有检察院和公安机关(国家安全机关)有侦查权。检察院发现并且认为有犯罪行为时，可以依照法律程序自行立案侦查，或者交给公安机关或国家安全机关进行侦查。交给公安机关、国家安全机关侦察的案件，检察院实施侦察监督。公安机关、国家安全机关也可以自行立案侦查而无须检察院的批准。凡公安机关、国家安全机关自行立案侦查的案件，检察院应实行立案监督检察院侦查终结的案件，应当做出提起公诉、不起诉或者撤销案件的决定。

72、正式组织-->为了实现工作目标，按有关规定确定组织成员的关系，明确各自的职责与权利、义务的一种群体机构。

73、政体-->即政权组织形式，指的是一国的统治阶级采取何种形式去组织反对敌人、保护自己的政权机关。它反映着政权组织内部结构的状况以及各个组成部分之间的关系，也反映着人民同国家机关之间的关系。我国的政权组织形式是人民代表大会制度。

74、政治体制-->政治制度的内层或核心层是国体，它是一个国家最根本的政治制度，是国家政权的阶级属性，它规定国家的一切权力(首先是政权)由谁来行使；中层是政体(国家政权组织形式)、国家结构形式以及政党和公民的行为准则等基本政治制度；外层则是可供政治实体直接操作的各类具体的规则、程序、方式等。通常把中层和外层的具体政治制度称为“政治体制”。

75、知觉防御-->是指人们保护自己的一促思想方法倾向。这种倾向使人比较容易注意观察能满足需要的那些事物，而对那些与满足需要无关的事物，视而不见。

76、职工代表大会制度-->职工代表大会制度是公有制企业中职工实行民主管理的基本形式，是职工通过民主选举，组成职工代表大会，在企业内部行使民主管理权力的一种制度。它是中国基层民主制度的重要组成部分，主要任务是

77、职位分类-->职位分类是现代公务员制度的基础。职位，就是特定职务、职权以及相应责任的集合体，它由符合一定标准的人

员担任。职位分类，即依据规范化标准，按照工作的性质、责任、任务难度等因素，对国家行政机关的常任职位分类划等。职位分类以“事”为中心，着眼于职位的工作、责任和所需资格，职位待遇随工作和责任重要程度的提高而提高，因而更具科学性、合理性。

78、职业生涯-->就是指一个人一生所连续的担负的工作职业和工作职务的发展道路。

79、制度-->制度是由一系列规则构成的体系，是人类社会各种关系的反映和体现。制度有广义和狭义之分。广义的制度指的是一个社会为确定人们的相互关系而人为设定的一些约束规则，一般包括非正式约束和正式约束两个部分。非正式约束是人们在长期的社会交往中无意识地形成的，主要包括价值观念、伦理规范、道德观念、风俗习惯、意识形态等因素，正式约束也称正式规则，是指人们有意识创造的一系列带有强制性的规则，包括社会规则、政治规则、经济规则等。狭义的制度指的就是正式约束及其结构化的形式，特别是社会组织机构及其所遵循的规则。

80、制宪-->即宪法制定，也称立宪，是指统治阶级依照一定的原则和程序创制宪法的活动。制宪的过程实质上就是统治阶级将自己的意志转化为国家意志并反映到宪法中来的过程。一般说来，制宪指的是新阶级力量夺取政权上升为统治阶级后创造第一部宪法的活动，此后只要国家政权的性质没有改变，宪法的内容一般也不会发生根本改变，原则上就不存在重新制定宪法的问题，而只是对原来的宪法进行修改。宪法制定问题主要包括制宪权、制宪机关和制宪程序等部分。

81、中央军事委员会-->我国的中央军事领导机构。在国家层面上是国家中央军事委员会，在中共层面上是中共中央军事委员会。按照宪法规定，国家中央军事委员会是中华人民共和国最高军事统率机关，领导全国武装力量；按照中共党章规定，中共中央设立中央军事委员会，承担“中国共产党坚持对人民解放军和其他人民武装力量的领导”的职能，中共中央军事委员会实质上是中共中央的最高军事统率机关。国家和中共同时设立中央军事委员会，并不意味着实际存在两套不同的中央军事委员会机构和体制。在实践中，国家中央军事委员会与中共中央军事委员会实行“同一机构、两块牌子”体制

82、专门法院-->专门法院是指根据实际需要在特定部门设立的审理特定案件的法院，目前主要的专门法院有军事、海事、铁路运输法院等。

83、专门检察院-->专门检察院是指在特定领域、行业设置的、专业性的检察院。专门检察院主要有军事检察院、铁路运输检察院等。

84、组织-->是存在于特定社会环境中，由人群构成的，为了达到共同目标，通过责权分配和层次结构所构成的一个完整的有机体。

85、组织发展-->是建立在人本主义的民主价值观基础上的有计划变动的干预措施的总和，它寻求的是增进组织的有效性和员工的幸福感。

86、组织环境-->是指组织所处的内在与外在的客观条件，对组织的生存和发展起着决定性作用。

87、组织环境的有序性-->环境与组织均是一种开放性系统，它们是根据某种性质发生关系的要素的集合。

88、组织结构-->是指一个组织内各构成要素以及它们之间确立的相关形态。组织结构是否合理，直接影响到组织的工作效率。

89、组织结构合理化-->是组织依据一定的行为准则，不断地调整和完善自身的结构和功能，提高组织的适应、生存和发展的过程。

90、组织内部环境-->是指组织的具体工作环境，包括工作的物理环境和非物理环境(即组织气候)。

91、组织设计-->就是对组织任务、责任、权力和利益进行有效组合和协调的活动。

92、组织文化-->是组织成员在较长时期的生产经营实践中逐步形成的共有价值观、信念、行为准则及具有相应特色的行为方式、物质表现的总称。

93、组织行为学-->是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律，从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织目标的一门科学。

名词配伍题(4)--

1、A、奥德佛的ERG理论 B、劳勒的期望模式 C、亚当斯的公平理论 D、斯金纳的强化理论 E、豪斯-迪尔的公式

A、奥德佛的ERG理论-->F、属于内容型激励理论

B、劳勒的期望模式-->G、属于过程型激励理论

C、亚当斯的公平理论-->G、属于过程型激励理论

D、斯金纳的强化理论-->H、属于行为改造型激励理论

E、豪斯-迪尔的公式-->I、属于综合激励模式

2、A、巴纳德的组织理论认为 B、凯恩的组织理论认为 C、系统组织理论认为 D、权变组织理论认为 E、组织生命周期理论认为 A、巴纳德的组织理论认为 --> H、所有正式组织不论其级别和规模差别多大，均包含共同的目标、协作的愿望和信息沟通三个基本要素。

B、凯恩的组织理论认为--> F、组织是由许多交迭的、连锁的"角色组"所组成的集合体。

C、系统组织理论认为--> G、为社会系统由环境所决定的人们的活动、相互作用和人们对环境的感情等因素构成。

D、权变组织理论认为--> I、不能用单一的模型来解决所有组织设计问题，只能提出在特定情况下有最大成功可能的方案。因而使其有别于古典组织理论、行为组织理论和系统理论。

E、组织生命周期理论认为--> J、企业组织同人一样具有生命周期，有它的童年、青年、壮年和老年时期。在组织的不同时期，根据不同的要求，管理人员应该采取相适应的管理方式，渡过危机，向更高级的管理阶段过渡，以夺取更大的成功。

3、A、感觉 B、知觉 C、社会知觉 D、自我知觉 E、错觉

A、感觉-->I、是人脑对客观事物个别属性(如颜色、声音、气味等)的反映，通过它可获得事物的个别属性的知识。

B、知觉-->F、是当前直接作用于感觉器官的整个客观事物在大脑中的反映。

C、社会知觉-->G、是知觉主体的一种特殊的社会意识，它影响着主体的心理活动，调节主体的社会行为。

D、自我知觉-->H、既包括对自己心理与行为状态的知觉，同时又包括对自己的目标与发展途径的认识。

E、错觉-->J、当个体对客观事物的认识，由于观察的角度不同，或得到的信息不够全面，不充分时，就会使知觉产生错误的结果。

4、A、气质 B、能力 C、性格 D、态度 E、价值观

A、气质-->F、是一种心理活动的动力性特点。

B、能力-->I、是个体为完成某种活动所必备的基本心理素质，它也是基本的心理特征之一。

C、性格-->G、是个体对现实的稳定态度和习惯化的行为方式。

D、态度-->H、是指个体对人对事所持有的一种具有持久而又一致的心理和行为倾向。

E、价值观-->J、是指一个人对周围的客观事物（包括人、物、事）的意义、重要性的总评价和总看法。

简答(79)--

1、按人际关系的结构分，人际关系的类型有哪些？...

2、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是什么？...

3、出现认知不协调时，认知主体消除不协调的方法...

4、对弱势群体的保护与管理的具体措施。...

5、菲德勒的对一个领导者的工作最起影响作用的...

6、菲德勒认为对一个领导者的工作最起影响作用...

7、改善人际关系的途径是什么？

8、个体决策因素

9、个性的特点有哪些？

10、工作满意度是指什么？工作满意度与工作绩效是...

11、工作团队的建设过程一般要经过哪些步骤？...

12、国学术界按组织的性质把组织分为哪几种类...

13、何谓激励？

14、激励理论可划分为哪几大类？

15、集体决策与个体决策相比，有哪些特点？...

16、简述菲德勒模型中对领导者工作影响最大的三...

17、简述领导的三要素及其对领导行为的影响。...

18、简述领导决策的程序。

19、简述七层次的马斯洛需要层次理论的主要内容...

20、简述群体规模与工作效率的关系。...

21、简述人际关系在组织管理中的作用。...

22、简述人际交往的原则。

23、简述如何进行有效的信息沟通。...

24、简述正式领导者与非正式领导者的关系。...

25、简述组织变革的阻力。

26、简述组织发展可以采取的战略措施。...

27、简述组织结构合理化的主要标志。...

28、简述组织文化的功能。

29、简述组织行为学的研究方法应遵循的原则。...

30、建立一个开放体系的组织机构的基本设计原则...

31、结合实际谈谈公平理论在管理中的应用。...

32、解决或减少冲突的策略有哪些？...

33、科学的研究方法应遵循的原则。...

34、科学的研究方法应遵循的原则是哪些？...

35、领导的作用是什么？

36、麦格雷戈的“超Y理论”与谁的理论观点相近？这...

37、美国的罗伯特·豪斯和迪尔教授对提高人的积...

38、内聚力有何作用？

39、能力差异的应用原则是什么？

40、气质差异的应用应遵循的原则是哪些？...

41、请列举五种在组织管理活动中常见的知觉错误...

42、人际关系的功能有哪些？

43、人际交往的有哪些基本原则。

44、人际交往应遵循哪些原则？如何改善人际交往？...

45、人际交往有哪些基本原则？

46、如何进行情绪的调适与情感的培养？...

47、如何理解决策民主化？

48、如何提高组织对危机的免疫力？...

49、什么是激励？有效激励的手段与方法有哪些？有效...

50、什么是组织文化，企业文化的构成？...

51、为了提高领导的有效性，组织对领导工作有哪些...

52、我国学术界按组织的性质把组织分为哪几种类...

53、希波克拉底划分的气质类型有哪些？...

54、以人为中心的变革措施主要包括哪些方式？...

55、引起冲突的策略有哪些？

56、影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？...

57、影响个性形成因素主要有哪一些？...

58、影响工作满意度的因素有哪些？...

59、影响人的行为的因素是什么？

60、有效激励的手段与方法有哪些？...

61、有效激励应遵循什么原则？

62、运用几种对人性的假设来研究人性与组织管理...

63、怎样正确认识和正确对待工作压力？...

64、怎样做才能提高领导工作的有效性？...

65、知觉偏差主要表现在哪些方面？

66、组织变革的基本动因是什么？

67、组织变革的压力有哪些？

68、组织变革的阻力主要有哪些？

69、组织发展战略措施有哪些。

70、组织管理活动中的个体行为特征有哪些？...

71、组织结构合理化的主要标志。

72、组织柔性化的特点的表现有哪些？...

73、组织设计的原则、步骤是什么？...

74、组织设计应遵循什么原则？

75、组织文化包括哪些主要内容？有何重要的意义和...

76、组织行为学的理论基础有哪些？...

77、组织行为学的两重性来自于哪些？...

78、组织行为学的特点有哪些？

79、组织行为学研究的层次有哪些？...

1、按人际关系的结构分，人际关系的类型有哪些？

答案：经济关系；政治关系；法律关系；伦理关系。

2、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是什么？

答案：合作精神；决策能力；敢于创新；尊重他人。

3、出现认知不协调时，认知主体消除不协调的方法有哪些？

答案：改变行为；改变态度；引进新的认知元素。

4、对弱势群体的保护与管理的具体措施。

答：弱势群体是指由于某些自然或社会原因而使得其权利处于不利地位的特定群体。弱势群体保护与管理的措施，从根本上说，

是要建立一系列的制度安排，就目前而言，要解决这三个方面的问题：（1）社会的公正、公平和正义的问题；（2）社会保障制度；（3）建立政府与弱势群体的沟通渠道，使弱势群体的利益要求能通过制度化渠道来表达。

5、菲德勒的对一个领导者的工作最起影响作用的因素。

答：菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的三个基本方面是：职位权力、任务结构、领导者与被领导者之间的关系。菲德勒认为，“上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多置于组织的控制之下，上下级关系可影响下级对领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。

6、菲德勒认为对一个领导者的工作最起影响作用的因素是什么？

答案：菲德勒从1951年起，经过15年的调查研究，提出了一种随机应变的领导理论。这个理论认为，人们之所以成为领导者不仅在于他们的个性，而且还在于各种不同的情境因素和领导者同群体成员之间的交互作用。菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的三个基本方面是：职位权力、任务结构、领导者与被领导者之间的关系。菲德勒认为，上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多置于组织的控制之下，而上下级关系可影响下级对领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。菲德勒进行研究的结果发现，关心任务的领导者在“不利的”或“有利的”情况下，将是最有成效的领导者。但情况仅是有些条件不利或是有利时，发现注重人际关系的领导者是最有成效的。

7、改善人际关系的途径是什么？

答案要点：

在组织中，改善人际关系必须从领导和群众两个方面入手。组织的领导者、管理者应主动引导群体内的人际关系朝积极的方向发展，包括创造有利的群体环境和交往气氛，促进群体成员之间的相互交往；建立合理的组织结构，制定必要的措施 E 搞好民主管理，改善管理者与被管理者之间的关系；运用行为科学的理论和方法，培养和训练群体成员正确处理人际关系的能力，做过细的思想工作，理顺人们之间的各种关系等。群体成员应自觉地加强修养，包括树立

正确的世界观 z 重视性格锻炼;1111 强自我意识;提高人际交往的技巧等。

8、个体决策因素

答：影响个体创造性解决问题的因素包括：原型启发、克服功能固着、克服心理定式、发散思维与聚合思维等。

9、个性的特点有哪些？

答案：社会性；组合性；独特性；稳定性；倾向性；整体性。

10、工作满意度是指什么？工作满意度与工作绩效是什么关系？

答：工作满意度的高低直接关系到工作绩效的高低。一般来说，积极的工作态度对工作的知觉、判断、学习、工作的忍耐力等能发挥积极的影响，从而提高工作绩效，因此积极的工作态度与工作绩效之间有着一致性的关系；但消极的工作态度也可能引发积极的工作行为，如想获得较高的报酬等，从而也可以提高工作绩效。这两者之间的关系十分复杂。后据研究表明，因为人的复杂性和需要的多面性，两者之间并没有一致的关系。

工作态度与工作绩效之间有一致性，一般情况下，工作态度好、认真，工作绩效就好。过去人们总认为二者有直接的因果关系，

后来的研究证明，二者没有直接的因果关系。因为我们的环境太复杂，人的动机太复杂。

11、工作团队的建设过程一般要经过哪些步骤？

答案：1) 准备工作阶段；2) 创造条件阶段；3) 形成团队阶段；4) 提供继续支持阶段；团队开始运行以后，上级领导要继续给予支持，以帮助团队克服困难、战胜危机。

12、国学术界按组织的性质把组织分为哪几种类型。

答：按组织的性质分类，可分为：经济组织；政治组织；文化组织；群众组织；宗教组织五种类型。

13、何谓激励？

答：就是激发鼓励的意思，就是利用某种外部诱因调动人的积极性和创造性，使人有一块内在的动力，朝向所期望的目标前进的心理过程。

14、激励理论可划分为哪几大类？

答案：内容型激励理论；过程型激励理论；改造型激励理论。

15、集体决策与个体决策相比，有哪些特点？

答：(1) 从决策的速度看：集体决策没有个体决策快；(2) 从决策的正确性看：集体决策比个体决策效果好；(3) 从决策的创新性看：集体决策比个体决策差；(4) 从决策的冒险性看：集体决策的成员特别是领导富于冒险性的话，决策会趋于冒险性；反之则相反。个体决策则视决策人的个性、经历而异。

集体决策与个体决策相比各有特点，对不同的问题或任务，两种方式各有所长。

16、简述菲德勒模型中对领导者工作影响最大的三个因素。

答：菲德勒提出对领导者的工作影响最大的三个基本方面是职位权力、任务结构、领导者和被领导者之间的关系：

(1) 职位权力：指的是与领导者职位相关联的正式职权，以及领导者从上级和整个组织各方面所取得的支持的程度。这一职位权力是由领导者对下属的实有权力决定的。

(2) 任务结构：是指任务的明确程度和人们对这些任务的负责程度。当任务明确、每个人都能对任务负责时，领导者更易于控制工作质量，群体成员也更有可能会明确地担负起工作职责。

(3) 领导者与被领导者之间的关系：菲德勒认为，上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多处于组织的控制之下，而上下级关系会影响下级对领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。

17、简述领导的三要素及其对领导行为的影响。

答题要点：(1) 领导三要素为：领导者、被领导者、组织环境。(1分)

(2) 领导者是领导活动中最活跃的构成要素。领导是组织的一员，与其他组织成员有共同的目标、礼仪和要求，处于平等地位；同时，领导者又是组织的代表和带头人，与其他组织成员有着领导和被领导的分工关系，在领导活动中起着确立行动目标、进行决策和监督指导决策实施的重要作用。(3分)

(3) 在组织活动中，被领导者是领导行为的客体，与被领导者共同构成主体，其素质的高低，工作自觉性、主动性和创造性的大小，与领导者之间关系的融洽程度以及对组织的关心程度，在很大程度上决定着领导的有效性以及组织活动的整体绩效。(3分)

(4) 组织的一切活动都是在一定的环境中进行，组织环境是指对组织绩效发生潜在影响的外部机构或力量。当领导者和被领导者的特性一定时，组织环境因素的变化对领导过程和领导效果的好坏就有很大的影响。(3分)

18、简述领导决策的程序。

答：领导决策程序是根据模式、模型的特征编制出的实施决策的步骤顺序，它是科学决策的一个重要组成部分。

领导决策的程序主要包括以下八个阶段：

- (1) 发现问题；
- (2) 确定目标；
- (3) 核定价值准则；
- (4) 拟定方案；
- (5) 方案评估；
- (6) 方案选择；
- (7) 实验实证；
- (8) 组织实施。

19、简述七层次的马斯洛需要层次理论的主要内容。

答题要点：马斯洛将人的需要分为七个层次：(1) 生理的需要。这是人类为维持自身生命的最基本需要，包括吃、穿、住及休息等需要。(1分)

(2) 安全的需要。这是人类要求保障自身安全、摆脱失业和丧失财产等威胁的需要。(1分)

(3) 友爱和归属的需要。这是社会交往的需要，当生理及安全的需要得到相当的满足后，友爱和归属的需要便占据主导地位。(2分)

(4) 尊重的需要。当一个人第三层次的需要得到满足后，通常会产生尊重的需要，包括自尊和受人尊重两个方面。(2分)

(5) 求知的需要。人有知道、了解和探索事物的需要。(1分)

(6) 求美的需要。人有追求匀称、整齐和美丽的需要，并且通过从丑向美转化而得到满足。(1分)

(7) 自我实现的需要。这是一种使人能最大限度地发挥自己的潜能并完成某项工作或某项事业的欲望，是马斯洛需要层次理论中最高层次的需要。(2分)

20、简述群体规模与工作效率的关系。

答：任何工作都有一个最佳的工作人数，当群体规模是这个最佳值时，工作效率最高；在这个最佳值附近作微小的变动，对工作效率的影响也不大；但如果变动的范围超过一定的“度”，工作效率就会大幅下降。不同的工作任务、不同的工种、不同的工作熟练水平和机械化程度等因素，都决定着不同的群体应有最佳人数、不同的上限和下限。因此，群体规模的确定应有一定的原则。首先，根据工作性质确定能保证完成一般工作的人数的下限；其次，确定群体规模的最适当人数，这个人数能保证达到工作的最佳效率；最后，群体人数的上限也确定为这个值。如果超过了上限，工作效率会下降。

21、简述人际关系在组织管理中的作用。

答：组织中的人际关系，对组织管理活动有很大的影响作用，主要表现在以下几个方面：

(1) 人际关系影响工作绩效和员工的满意度。良好的人际关系是群体凝聚力的基础；

(2) 人际关系影响员工的身心健康。良好的人际关系是保证员工

身心健康的重要条件；

(3) 人际关系影响员工的自我发展和自我完善。

22、简述人际交往的原则。

答：(1) 平等原则：平等是建立良好人际关系的前提，没有平等待人的观念就不能与人建立密切的人际关系，这是人际交往的第一原则。(2) 互利原则：在人们的交往中，大多数的交往都是互利的，互利包括物质互利、精神互利、物质精神互利。(3) 信用原则：在人与人的交往中，从古至今都把信用看得非常重要。(4) 相容原则：在人际交往中，要心胸宽广、忍耐性强，即宽宏大量。

23、简述如何进行有效的信息沟通。

答题要点：(1) 沟通要有认真的准备和明确的目的性。(2分)

(2) 沟通的内容要明确。(2分)

(3) 沟通要有诚意，要取得对方的信任并建立起感情纽带。(2分)

(4) 提倡平行沟通。(1分)

(5) 提倡直接沟通、双向沟通和口头沟通。(2分)

(6) 设计固定沟通渠道，形成沟通常规。(1分)

24、简述正式领导者与非正式领导者的关系。

答：正式领导者是通过组织所赋予的职权来引导和影响所属员工实现组织目标的领导者；

非正式领导者不是靠组织所赋予的职权，而是靠其自身的特长而产生的实际影响力进行领导活动的领导者；

具体来讲，二者的关系表现在以下几个方面：

(1) 正式领导者一般是工作领袖，非正式领导者往往是情绪领袖；

(2) 正式领导者和非正式领导者可以集于一身，也可以分离；

(3) 一个真正有作为的领导者，必须同时将工作领袖与情绪领袖两种角色集于一身。

总之，二者既有联系也有区别。

25、简述组织变革的阻力。

答：(1) 来自观念的阻力：由于长时间生活在相对稳定、变化不大的组织环境中，一些人形成了照章办事、按部就班、因循守旧的思想，特别是组织的一些上层领导认为一动不如一静，存在求稳怕乱、不愿担风险的思想，成为组织变革的巨大阻力。

(2) 来自地位的阻力：一项变革常常会因为改变了原来的体制或结构，调整了人事关系，使组织中权力和地位的关系重新进行配置，造成一部分人丧失或者削弱了原来的地位和权力，从而产生不满和抵触情绪。

(3) 来自经济的阻力：如果一项变革引起人们的收入直接或间接下降，就将遭到抵制。

26、简述组织发展可以采取的战略措施。

答：为实现组织发展的目标，可以采取的战略措施有：

(1) 激发组织的创新。所有的创新都包含着变革，但并不是所有的变革都涉及到创新。组织中的创新范围很广，可以是很小的改进，也可以是重大的突破。善于激发创新的组织，往往都有鼓励尝试、赞赏错误的精神，并积极开展员工的培训和开发，是鼓励个人成为变革者的组织。

(2) 发展的价值观与可持续发展。组织发展重视人员和组织的成长、合作与参与过程及质询精神。组织的发展活动具备了尊重人、信任和支持、权力均等指导思想。

(3) 危机管理与风险管理。组织应具备危机管理的能力，尽可能以最少的资源解决最大的危机。组织要提高对危机或风险的防范能力，对于“例行问题”和“非例行问题”都要有处理的智慧。

(4) 知识管理。组织要高度重视知识资源的开发和利用，善于运用信息网络，把握世界范围内的新知识、新动向。重视员工知识素质的提高和潜在能力的开发，还应重视“外脑”的作用。

(5) 工作生活质量。

(6) 创建学习型组织。

27、简述组织结构合理化的主要标志。

答：组织结构合理化的标志主要表现在以下几个方面：

(1) 组织目标设置的合理性，它是衡量组织成熟程度和组织运行有效性的基本标志；

(2) 管理幅度与管理层次设置的合理化；

(3) 权责体系设置的合理化；

(4) 组织结构的优化。

28、简述组织文化的功能。

答题要点： (1) 导向功能：把组织整体和组织员工个人的价值取向及行为取向引导到组织所确定的目标上来，从而建立内部的动力机制。(2分)

(2) 规范功能：组织文化是用一种无形的思想上的约束力形成一种软规范，制约员工的行为，以此来弥补规章制度的不足。(2分)

(3) 凝聚功能：企业文化将员工个人的思想感情和命运与组织的安危紧密联系起来，使员工对组织产生归属感和认同感。(2分)

(4) 激励功能：良好的文化氛围能产生一种激励机制，激励员工为实现自我价值和组织发展而勇于献身、不断进取。(2分)

(5) 创新功能：企业文化是组织创新的一个重要方面，是激发员工创新精神的源泉和动力。(1分)

(6) 辐射功能：企业文化除对本组织产生很大影响外，还会对社会公众、本地区乃至国内外组织产生一定的影响，在提高组织知名度的同时构成社会文化的一部分。(1分)

29、简述组织行为学的研究方法应遵循的原则。

答题要点： (1) 研究程序的公开性。任何一项科学研究都必须公开说明研究的全过程、所用的程序、所测的变量和测量方法。(2分)

(2) 收集资料的客观性。在科学研究中，研究人员要尽量避免受自己个性和主观偏见的影响，也就是要客观、如实地收集和占有数据、资料，这样才能得出正确的结论。(2分)

(3) 观察与实验条件的可控性。由于影响人的行为和工作效率的因素是多方面的，要找出某一因素与人的工作绩效的关系，就必须把其他可能影响工作绩效的因素控制在一定条件下，而集中精力专门观察和实验这一因素对工作的影响。(2分)

(4) 分析方法的系统性。这是指不仅要把每个影响事物变化的因素都置于整个大系统中去研究分析，还要把从过去到现在有关方面的知识加以系统化、条理化。(2分)

(5) 所得结论的再现性。只要采取公开相同的程序，收集的数据资料是客观的，在相同可控的条件下，不断重复做相同的实验，相同的结论就会不断出现。(1分)

(6) 对未来的预见性。由于所用的研究方法是科学的，所得的结论是反映客观规律的，运用这个规律就可以预见未来，从而有可

能事先采取有效措施来预防消极行为，引导积极行为的发生。(1分)

30、建立一个开放体系的组织机构的基本设计原则是什么？

答案要点：

建立一个开放体系的组织机构，设计时必须遵守以下基本原则：

(1) 目标明确、功能齐全；

(2) 组织内部必须实行统一领导，分级管理；

(3) 有利于实现组织目标，力求精干、高效、节约；

(4) 有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益；

(5) 既要有合理的分工，又要注意相互协作和配合；

(6) 明确和落实各个岗位的责、权、利，建立组织内部各种规章制度。

31、结合实际谈谈公平理论在管理中的应用。

答：(1) 重视了解员工的公平感。公平是组织中客观存在的现象。公平理论要求组织以尽可能公平的方式对待每一个员工，给予他们公正的报酬、待遇。让员工心中感受到组织对他们的真正公平。

(2) 建立公平的奖惩制度。员工心中的不公平感有时是因为组织没有合理的奖惩员工，当组织中不良的现象和行为较多时，就会使员工产生不公平感。管理者应从组织的全局来给予员工报酬，激励员工。

(3) 实行量化管理，增加公开性。如果组织在绩效考核和奖励制度上实行一定程度的量化管理，提高工作的公开性，员工就会对结果心服口服。

(4) 综合设计，加强对员工的教育。在组织中做到绝对的公平是不可能的。但组织可以从自身最重要的战略需要出发来建立制度，并采取适当的平衡和补偿的措施，加强对员工的教育，加强沟通，做到相对的公平。并把公平建立在组织的发展上。

32、解决或减少冲突的策略有哪些？

答案：设置超级目标；采取行政手段。

33、科学的研究方法应遵循的原则。

答：科学的研究方法应遵循的原则是：(研究程序的公开性；收集资料的客观性；分析方法的系统性；观察与实验条件的可控性；所得结论的再现性)。

34、科学的研究方法应遵循的原则是哪些？

答案：研究程序的公开性；收集资料的客观性；分析方法的系统性；观察与实验条件的可控性；所得结论的再现性。

35、领导的作用是什么？

答案：(1) 能更有效、更协调地实现组织目标；(2) 有利于调动人的积极性；(3) 有利于个人目标与组织目标相结合。

36、麦格雷戈的“超Y理论”与谁的理论观点相近？这种人性假设的主要观点是什么。

答：麦格雷戈的“超Y理论”与薛恩的复杂人性假设(权变模式)的观点接近。经济人、社会人、自我实现人的假设，虽然都有其合理的一面，但并不适用于一切人。薛恩于是提出了关于复杂人的假设，他认为以前人们对人性的假设过于简单化和一般化了。按照复杂人的假设，主管人员应该保持足够的灵活性，掌握高超的处理人际关系的技巧，在管理方法上，对不同的人，在不同的情况下采取不同的措施，即一切随时间、条件和对象变化而变化。

37、美国的罗伯特·豪斯和迪尔教授对提高人的积极性的观点？

答：罗伯特·豪斯和迪尔教授提出了综合激励模式，这一模式强调了任务本身效价的内激励作用；突出了完成工作任务内在的期望值与效价；兼顾了因任务完成而获取外在奖励引起的激励，对分析激发工作动机的复杂性和提高激励水平，具有参考价值，即要提高人们的积极性，必须从内、外激励两个方面入手：1) 提高内在激励；2) 提高外在激励。

38、内聚力有何作用？

答案：主要有：满意感；沟通；敌意；生产率；对改革的阻碍；群体意识。

39、能力差异的应用原则是什么？

答案：1、能力界限原则 2、能力合理安排原则 3、能力互补原则

40、气质差异的应用应遵循的原则是哪些？

答案：气质绝对原则；气质互补原则；气质发展原则。

41、请列举五种在组织管理活动中常见的知觉错误形式。

答：(1) 知觉防御：当个体希望维护与保护自己的观点时，就会更多关注与自己意见一致的信息，而那些与自己的观点或需要不一致的信息与事物，就容易被忽视。

(2) 晕轮效应：在知觉活动中，只能注意到某个事物或个人比较突出的特征，并且用这个特征代表整体的性质。

(3) 首因效应和近因效应。首因效应：先入为主，对于一开始知觉到的信息，总容易留下特别深刻的印象，而对于后面的信息不能给予平等的或足够的重视。近因效应：最后留下的印象与记忆，会给我们相对较大的影响。

(4) 定型效应：个体过去的经验对当前知觉的影响。

(5) 对比效应：对多个认知对象与参照点进行比较时产生的认知和评价的偏差。

(6) 投射效应：人们在认知他人时，常常假定他人与自己有相同的倾向，于是把自己的特点归属到他人身上。(从中任选五种答对即可)

42、人际关系的功能有哪些？

答案：产生合力；形成互补；激励功能；联络感情；交流信息。

43、人际交往的有哪些基本原则。

答：①平等原则。②互利原则。③信用原则。④相容原则。

44、人际交往应遵循哪些原则？如何改善人际交往？

答：人际交往应遵循以下原则：

(1) 平等原则；

(2) 互利原则，这里的互利包括物质互利、精神互利、物质精神互利三个方面的内容；

(3) 信用原则；

(4) 相容原则。

在组织中，改善人际关系必须从领导和群众两个方面入手。组织的领导者、管理者应主动引导群体内的人际关系朝积极的方向发展，包括创造有利的群体环境和交往气氛，促进群体成员之间的相互交往；建立合理的组织结构，制定必要的措施；搞好民主管理，改善管理者与被管理者之间的关系；运用行为科学的理论和方法，培养和训练群体成员正确处理人际关系的能力，做过细的思想工作理顺人们之间的各种关系等。群体成员应自觉地加强修养，包括树立正确的世界观；重视性格锻炼；加强自我意识；提高人际交往的技巧等。

45、**人际交往有哪些基本原则？**

答案：答案要点：(1)平等原则；(2)互利原则；(3)信用原则；(4)相容原则。

46、**如何进行情绪的调适与情感的培养？**

答案：(1)情绪的调节与控制①保持适宜的情绪状态②丰富并端正人们的情绪经验③引导人们从多种角度看待问题，使其情感向正确的方向发展(2)情感的培养①培养高尚的积极的人生观和世界观②通过多种途径，丰富人们的情感体验③培养幽默感，养成积极的人生态度

47、**如何理解决策民主化？**

答案：目前世界经济一体化趋势明显，经济上的竞争越来越激烈，决策的速度加快，决策内容越来越复杂。任何领导者都难于独立承担决策的重担，越来越转向决策的民主化一即吸收下级参与决策，集思广益，群策群力，使决策的质量和实施速度得到改善。

48、**如何提高组织对危机的免疫力？**

答：要提高组织对危机的免疫力，要从以下几方面入手：

- (1) 强化全员特别是组织主要管理者的危机意识。
- (2) 加强信用管理，树立组织在公众心中的良好形象。
- (3) 加强公共关系管理，持之以恒。
- (4) 强化组织团队精神，努力争取员工对组织的忠诚度。
- (5) 提高主要管理人员的管理能力，强化他们对组织的责任心。

49、**什么是激励？有效激励的手段与方法有哪些？有效激励应遵循什么原则？**

答：激励指的是鼓舞、指引和维持个体努力指向目标行为的驱动力，它对行为起着激发、加强和推动的作用。(1)有效激励的手段与方法：①目标激励；②工作激励；③持股激励；④榜样激励⑤荣誉激励；⑥文化激励；⑦危机激励。(2)有效激励就遵循的原则：①按需激励原则；②组织目标与个人目标相结合原则；大③奖惩相结合原则；④物质激励与激励相结合原则；⑤内在激励与外在激励相结合原则；⑥严格管理与思想工作相结合原则。

50、**什么是组织文化，企业文化的构成？**

答：组织文化是组织成员在较长时期的生产经营实践中逐步形成的共有价值观、信念、行为准则及具有相应特色的行为方式、物质表现的总称。(1)组织文化的结构。组织文化的结构一般分为三个层次：物质层、制度层和精神层。(2)组织文化的内容。从组织文化的形式看，其内容可以分为显性和隐性两大类。显性内容就是指以精神的物化产品和行为为表现形式的，包括组织的标志、工作环境、规章制度和经营管理行为等；隐性内容是组织文化的根本，主要包括组织哲学、价值观念、道德规范、组织精神等几个方面。

51、**为了提高领导的有效性，组织对领导工作有哪些要求？**

答案要点：
 为了提高领导的有效性，组织对领导工作的要求是 z

- (1) 要求领导者及时为组织成员指明目标，并使个人目标与组织目标取得协调一致 z
- (2) 要求领导者在领导过程中所发布的命令要→致，即实行统一指挥；
- (3) 要求领导者加强直接管理；
- (4) 要求领导者加强组织内外信息沟通联络，保证沟通渠道的畅通；

(5) 要求领导者掌握激励理论，运用适宜的激励措施和方法，调动群众的积极性；

(6) 要求领导者不断地改进和完善自己的领导方法。

52、**我国学术界按组织的性质把组织分为哪几种类型？**

答案：经济组织；政治组织；文化组织；群众组织；宗教组织。

53、**希波克拉底划分的气质类型有哪些？**

答案：多血质；粘液质；胆汁质；抑郁质。

54、**以人为中心的变革措施主要包括哪些方式？**

答案：调查反馈；群体建议；咨询活动。

55、**引起冲突的策略有哪些？**

答案：委任态度开明的领导者；重新编组；鼓励竞争。

56、**影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？**

答案：压力来源于环境因素、组织因素和个人因素三个方面。

57、**影响个性形成因素主要有哪些？**

答案：先天遗传因素；后天社会环境因素。

58、**影响工作满意度的因素有哪些？**

答案：(1)更富挑战性的工作。(2)公平的报酬。(3)公正的晋升。(4)支持性的工作环境。(5)工作团队。(6)上级的管理。(7)人格与工作的匹配。

59、**影响人的行为的因素是什么？**

答：任何事物的运动都有其内部原因和外部原因，人的行为也不例外。影响人的行为的因素我们可以从内、外两个方面去寻找原因。影响人的行为的个人主观内在因素包括生理因素、心理因素、文化因素、经济因素；影响人的行为的客观外在环境因素包括：组织的内部环境因素、组织的外部环境因素。

60、**有效激励的手段与方法有哪些？**

答案：答案要点：(1)目标激励；(2)工作激励；(3)持股激励；(4)榜样激励；(5)荣誉激励；(6)组织文化激励；(7)危机激励。

61、**有效激励应遵循什么原则？**

答：运用各种激励理论来激发组织成员的积极性，是各级领导者的重要职责，也是实现组织目标的必要前提。为使激励取得效果，在激励过程中必须遵循以下原则：

- (1) 按需激励原则。
- (2) 组织目标与个人目标相结合原则。
- (3) 奖惩相结合原则。
- (4) 物质激励与精神激励相结合原则。
- (5) 内在激励与外在激励相结合原则。
- (6) 严格管理与思想工作相结合原则。

62、**运用几种对人性的假设来研究人性与组织管理的关系，应注意哪些方面？**

答：对人性理论的分析 and 运用要注意的问题：
(一) 结合实际情况，是指运用人性理论要注意：

- (1) 结合国情；
- (2) 结合企业实际情况；
- (3) 结合管理对象（个人）的实际情况。

(二) 运用人性理论应注意的问题：

- (1) 多数人的需要层次较低，但整体上，需要的层次在提高；
- (2) 员工对组织的态度是可以转变的。这正是管理者的任务之一；
- (3) 要注意组织目标和个人目标的统一；

(4) 管理工作要体现社会主义制度的性质。

63、**怎样正确认识和正确对待工作压力？**

答：(一) 压力产生的后果有积极和消极两种，更多的是表现在消极方面。

(1) 压力与工作绩效的关系。在低压力的情况下，没有挑战性，工作绩效没有达到最好水平；在中等压力的情况下，有助于刺激机体，增强机体的反应能力，就能改善工作绩效。对任何工作来说，都存在一个最优的压力水平，过了这个水平工作绩效会变坏。

(2) 压力与工作要求高低成正比，与控制能力成反比。
(3) 压力的消极作用集中体现在对健康和工作绩效的损害方面。过度的压力会使人们的身体健康受损。如果压力过小或过大，也会对工作绩效带来损害。

(二) 对付压力的方法主要有：

- (1) 通过组织途径来改变行为方式以减轻和抵消压力。
- (2) 通过个人途径来减轻和抵消压力。

64、**怎样做才能提高领导工作的有效性？**

答：(1) 明确组织对领导工作的要求；(2) 领导者自身素质的提高；(3) 领导者选聘；(4) 领导班子结构的合理化；(5) 提高领导艺术。

65、**知觉偏差主要表现有哪些？**

答案：知觉防御；晕轮效应；首因效应；近因效应；定型效应。

66、**组织变革的基本动因是什么？**

答案：1、组织变革的内在基本动因：1) 组织目标的选择与修正；2) 组织结构的变化；3) 组织职能的转变。2、组织变革的外部驱动因素：1) 科学技术的不断进步；2) 组织环境的变动；3) 管理现代化的需要。

67、**组织变革的压力有哪些？**

答：组织变革的压力主要表现在：

- (1) 技术进步对组织的压力；
- (2) 知识爆炸对组织的压力；
- (3) 产品迅速老化对组织的压力；
- (4) 价值观的改变对组织的压力；
- (5) 新法令、新政策对组织的压力；
- (6) 劳动力素质的改变对组织的压力；
- (7) 工作生活质量的提高对组织的压力；
- (8) 新的管理原理与方法的出现对组织的压力。

68、**组织变革的阻力主要有哪些？**

答案：(1) 来自观念的阻力。(2) 来自地位的阻力。(3) 来自经济的阻力。(4) 来自习惯的阻力。(5) 工作生活质量。(6) 来自社会方面的阻力。

69、**组织发展战略措施有哪些。**

答：(1) 激发组织的创新；(2) 发展的价值观与可持续发展；(3) 危机管理与风险管理；(4) 知识管理；(5) 工作生活质量；(6) 创建学习型组织。

70、**组织管理活动中的个体行为特征有哪些？**

答案：(1) 行为的自发性；(2) 行为的因果性；(3) 行为的主动性；(4) 行为的持久性；(5) 行为的可变性。

71、**组织结构合理化的主要标志。**

答：(1) 组织目标设置的合理性和适宜性。
(2) 组织管理层次与管理幅度的合理性。

- (3) 组织权责体系的合理界定与授权行为的合理性。
(4) 组织结构的功能优化。

72、组织柔性化的特点的表现有哪些？

答案：集权化和分权化的统一；稳定性和变革性的统一。

73、组织设计的原则、步骤是什么？

答：组织设计的原则是：(1) 目标明确、功能齐全；(2) 组织内部必须实行统一领导，分级管理；(3) 有利于实现组织目标，力求精干、高效、节约；(4) 有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益；(5) 既要有合理的分工，又要注意相互协作和配合；(6) 明确落实各个岗位的责、权、利，建立组织内部各种规章制度。组织设计的步骤是：(1) 以人为本，确定各级机构的目标；(2) 进行管理业务流程的总体设计；(3) 设置管理岗位；(4) 配置岗位内容；(5) 设置管理机构，确定管理机构的形式，划分管理岗位，绘制组织图，编制说明书。

74、组织设计应遵循什么原则？

答：建立一个开放体系的组织机构，必须遵守以下基本原则：

- (1) 目标明确、功能齐全。
- (2) 组织内部必须实行统一领导，分级管理。
- (3) 有利于实现组织目标，力求精干、高效、节约。
- (4) 有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益。
- (5) 既要有合理的分工，又要注意相互协作和配合。
- (6) 明确和落实各个岗位的责、权、利，建立组织内部各种规章制度。

75、组织文化包括哪些主要内容？有何重要的意义和作用？

答：组织文化的主要内容一般包括价值观念、组织信念、组织目标、职业道德、组织情感等要素。一个好的组织文化会起到五个方面的作用：

- (1) 好的组织文化是组织生存和发展的基础与动力。
- (2) 是企业长盛不衰的重要条件。
- (3) 是管理的灵魂和最高目标。
- (4) 是思想政治工作、精神文明建设和科学管理三者相结合的新路子。
- (5) 是决定企业经济效益和社会效益的一个主要因素。

76、组织行为学的理论基础有哪些？

答案：心理学、社会学、人类学、政治学、生物学。

77、组织行为学的两重性来自于哪些？

答案：管理的两重性；人的两重性；多学科性。

78、组织行为学的特点有哪些？

答案：边缘性；综合性；两重性；实用性。

79、组织行为学研究的层次有哪些？

答案：个体；群体；组织；环境。

论述(4)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/> (微信搜: 905080280)

1、建立一个开放体系的组织机构，必须遵守哪些基...

2、试论激励的作用。

3、试论弱势群体特征。

4、试论一个好的组织文化将会起到的作用。...

1、建立一个开放体系的组织机构，必须遵守哪些基本原则？

答案：(1) 目标明确、功能齐全。(2) 组织内部必须实行统一领导，分级管理。(3) 有利于实现组织目标，力求精干、高效、节约。(4) 有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益。(5)

既要有合理的分工，又要注意相互协作和配合。(6) 明确和落实各个岗位的责、权、利，建立组织内部各种规章制度。

2、试论激励的作用。

答案：(1) 激励可以凝聚人心；(2) 激励可以引导、规范员工的行为；(3) 激励可以调动人的积极性、创造性；(4) 激励可以充分发挥人的能力、挖掘人的潜能；(5) 激励可以提高组织的绩效水平；(6) 激励可以有助于实现组织目标。

3、试论弱势群体特征。

答案：社会弱势群体一般来说是其个人及家庭生活达不到社会认可的最基本标准的有困难的群体。(2) 社会弱势群体依赖自己的力量无法改变目前的弱势地位。(3) 要改变弱势群体的生存状况，需要国家和社会力量给予帮助或支持。(4) 传统的“均贫富”理念与现实的贫富差距之间的矛盾，催生了“弱势群体”内心的相对剥夺感。(5) 对自身“弱势”形成的成因分析的归因偏差过大，滋生了“弱势群体”对社会和政府的某种不满情绪。(6) 既成比较劣势与社会不正之风，加剧了“弱势群体”的自卑妥协心理。

4、试论一个好的组织文化将会起到的作用。

答案：(1) 组织生存和发展的基础与动力。(2) 是企业久盛不衰的重要条件。(3) 是管理的灵魂和最高目标。(4) 是思想政治工作、精神文明建设和科学管理三者相结合的新路子。(5) 是决定企业经济效益和社会效益的一个主要因素。

案例分析(30)--

- 1、A设计院主要承保冶金系统各公司的大、中型...
- 2、艾琳化妆品公司
- 3、爱通公司里的员工关系(案例首句: 明娟不再和阿...
- 4、白泰铭在读大学时成绩不突出, 老师和同学都以...
- 5、北京雪莲羊绒有限公司小苗的成长(案例首句: 北...
- 6、大连三洋制冷公司成功的企业文化建设...
- 7、大连三洋制冷公司的企业文化建设...
- 8、该由谁来承担损失?
- 9、古井酒厂
- 10、固定工资与佣金制(案例首句: 白泰铭在读大学时...
- 11、红旗轻工设计院(案例首句: 红旗轻工设计院是一...
- 12、贾厂长的困惑(短文首句: 1984年贾炳灿被调任上...
- 13、建造“大家庭”
- 14、利民公司的组织结构变革(案例首句: 利民公司于...
- 15、年轻人辞职引发的风波
- 16、企业家常常号召职工“以厂为家”、“以公司...
- 17、如何看待评先进?
- 18、如何看待评先进工作者
- 19、谁来承担损失
- 20、通用是如何成为学习型组织的
- 21、王安电脑公司
- 22、王义堂现象说明了什么?
- 23、围绕核心竞争力的组织变革——日产公司由衰...
- 24、小白为何跳槽?(案例首句: 白泰铭在读大学时成...
- 25、新春伊始, 是许多企业回顾成绩、展望未来的时...

26、研究所里来了个老费

27、杨利平糯米美食厂

28、一家大型房地产开发公司的总裁组织召开了一...

29、一家面包公司的组织结构设计(利民公司)...

30、怎样看待奖金与荣誉魏亮老师为何想不通...

1、A设计院主要承保冶金系统各公司的大、中型项目设计, 在业内口碑很不错。

A设计院主要承保冶金系统各公司的大、中型项目设计, 在业内口碑很不错。高级工程师老李是该院现任第一设计室主任, 担任该职位已超过10年, 业务能力强, 管理经验也很丰富。(此处省略***)这几个月以来, 已经听到室里好几个同事的抱怨, 说小肖仗着自己的博士身份, 目空一切, 总是当众指手画脚教导别人该怎么干活, 甚至抢活儿干, 组里的气氛都被搞坏了。于是, 李主任和小肖约定下周二下午进行谈心。

结合案例思考:

(1) 小肖和其他同事之间产生矛盾的原因是什么?

答: 小肖和其他同事之间产生矛盾的原因是信息沟通出现了问题。信息沟通的作用在于使组织内的每一个成员都能够做到在适当的时候, 将适当的信息, 用适当的方法, 传递给适当的人, 从而形成一个健全、迅速、有效的信息传递系统, 以有利于组织目标的实现。小肖刚来到设计院, 工作很认真, 热情很高, 加班加点地干活, 同时也希望同事们和她一样工作。对同事们工作节奏慢的现象看不惯, 产生了思想上的隔阂, 但又没有和同事们进行及时的沟通, 除工作外很少与他们有非正式交流, 这样就使得她在同事眼里显得目空一切。矛盾就这样形成了。

(2) 小肖应该如何处理好与同事之间的人际关系?

答: 小肖应该采用多种方法与同事进行思想沟通, 及时把自己融进集体组织中去, 应该更多看到同事们身上的闪光点, 虚心向他们学习。同时在工作之余和同事们进行非正式交往, 沟通信息, 交换意见和看法, 并诚恳征求他们对自己的看法。对工作的看法和建议可以先和李主任沟通, 由他出面进行安排、处理。

(3) 如果你是李主任, 会如何帮助小肖解决人际冲突?

答: 李主任可以从以下几个方面帮助小肖解决人际冲突:(1) 对小肖进行思想工作。在肯定小肖的工作热情和成绩的前提下, 指出目前出现的人际冲突对她的危害, 帮助她找出在信息沟通中存在的问题及解决问题的办法, 建议作为新员工应该主动与同事们进行沟通, 得到大家的认同。(2) 给室里其他成员做工作。要教育组里的老同志, 充分肯定小肖的工作和做好工作的良好愿望, 指出在一些具体问题上主动和小肖积极沟通, 并提醒其注意学习新知识、新设计理念, 把工作做得更好。(3) 在工作内容上作适当的调整, 可以在工作中设置超级目标, 把大家的注意力集中到工作上来, 共同努力实现工作目标, 从而缓解互相之间的对立情绪。

(要求引用理论准确, 逻辑清晰, 将理论联系案例中的实际情况进行分析, 自圆其说; 评卷者可以依据参考答案, 酌情给分)。

2、艾琳化妆品公司

艾琳·格拉斯纳曾在一家大公司当过地区部经理, 工作是一流的, 离开了这家大公司后, 便开始经营她自己的化妆品公司, 她购买了一套化妆品配制流水线, 租用了一个旧仓库, 安装了一套小型的化妆品灌瓶与包装生产线。三年过去了, 艾琳的化妆品公司初见成效, 格拉斯纳小姐打算拓展她的产品, 增添生产线, 建立分

销网络。(此处省略****)那些经理提出了许多异议。格拉斯纳说,“你只要尽力而就是了”。到了年终,生产部完成了头两个指标。根据上面的案例,请回答下面的问题:

(1)艾琳化妆品公司的销售管理工作中有没有充分调动人的积极性?

答:在艾琳化妆品公司的销售管理工作中,虽然企业生产销售计划有人实施,但无权责利的有机结合,没有充分调动员工的积极性,特别是没有调动管理者的积极性,从案例也可启示我们怎样把创业规划与系统实施进行有机地结合。

(2)这家公司下一步发展将需要什么样的领导方式?

答:企业由小到大发展最重要的问题就是领导方式,艾琳创业时更多的考虑的是资金、技术和市场,而对企业管理者考虑不够。通过本案例可以使大家明白在实践中是高层领导人重要还是中层管理者更重要?而且如何公司下一步的发展是需要招聘有创业激情的员工以及能调动员工积极性的有效领导者。

3、爱通公司里的员工关系(案例首句:明娟不再和阿苏说话了。)

明娟不再和阿苏说话了。自从明娟第一天到爱通公司上班,她就注意到了阿苏,阿苏总是表现得冷漠疏远。(此处省略****)他们的友好状态使在他们周围工作的同事们从高度紧张中松弛下来了。

思考题:

(1)明娟和阿苏之间产生矛盾的原因是什么?

答:由职权之争引发冲突,又因信息沟通障碍产生矛盾。明娟和阿苏之间产生矛盾的原因沟通不够引起了冲突。沟通是指人与人之间的交流,即通过两个或更多人之间进行关于事实、思想、意见和感情等方面的交流,来取得相互之间的了解,以及建立良好的人际关系。冲突是指两个或两个以上的社会单元在目标上互不相容或互相排斥,从而产生心理上的或行为上的矛盾。

(2)感恩作为公司领导解决矛盾的方法是否可行?

答:感恩解决矛盾的方法是可行的,他采用了转移目标的策略,如给他们设置一个共同的冲突者马德,感恩促进了明娟和阿苏信息沟通,取得相互之间的谅解。

(3)从本案例中,你对如何处理人际关系有何启发?

答:人际关系,也叫人群关系,是人们在物质交往和精神交往过程中发生、发展和建立起来的人与人之间的关系。人际关系实质是一种社会关系,它包含在社会关系体系之内,而社会关系有更为广阔的内容,它只能通过各种复杂的人际关系表现出来。本案例对如何处理人际关系的启发是:在社会主义社会中,进行正常的人际交往,建立和发展平等、团结、互助的社会主义新型关系,不仅能有力地推进人们的生产、工作、学习和生活,而且直接影响社会主义精神文明建设和个人的全面发展,对推进和谐社会建设也有重要的作用;在组织中,改善人际关系必须从领导和群众两个方面入手;建立良好的人际关系需要经常的信息沟通。改善人际一定要体现平等的原则、互利原则和相容的原则。让明娟和阿苏和平共处、互相谅解,且告知他们升迁的利益更大,并使他们相信感恩的话。这一过程启发我们应该依据人际交往的原则,运用科学的方法,帮助下属正确处理好人际关系方面的问题。

4、白泰铭在读大学时成绩不突出,老师和同学都以为他今后无多大作用。他读完日语专业后便被一家中日合资公司招为推销员。

问题:

(1)小白为何不同意公司现有的付酬制度?试用亚当斯的公平理论来解释。

答:亚当斯公平理论认为:一个人对他所得的报酬是否满意不能只看其绝对值,而要进行社会比较或历史比较,看其相对值。即一个人的贡献与报酬的比率等于另一个人的贡献与报酬比率时,就感到公平,否则就觉得不公平。对现有的固定工资制,小白觉得自己的贡献越来越多,而报酬并未增加,这样在其贡献报酬率的历史资料上出现了不相等,致使小白产生不公平感,因此他不同意公司现有的付酬制度。

(2)小白能否算一位高成就激励者?试用麦克利兰的标准来说明。

答:麦克利兰认为一名高成就激励者具有以下特点:第一,能够为解决困难担当起个人的责任;第二,善于在工作过程中调整取得成就的目标,使他能切实可以达到目标的工作中,不断获取成就需要的满足;第三,对于那些具有高成就需要的人来说,他希望及时了解自己的工作情况和成绩以及上级的评价。据此可以判断小白算一个高成就动机者,因为他能承担起自己的推销工作,而且做得十分出色,并在工作中不断满足其高成就需要。但由于得不到上级更好的评价和了解自己的工作情况,所以他决定不在这家公司干了,而去寻找能满足其高成就需要的工作。

5、北京雪莲羊绒有限公司小苗的成长(案例首句:北京雪莲羊绒有限公司的科技人员苗晓光)

北京雪莲羊绒有限公司的科技人员苗晓光,是公司先进人物中的典型代表。他从学校的校门出来,就进了工厂,在企业里他就有一股追求,就是要用他在学校里面的所学,解决生产的需要。(此处省略****)我想我不能辜负领导对我的奖励,在工作上应该更努力的工作,主要是为企业做出新的贡献。”

请同学们结合案例思考,并对以下问题进行分析讨论,然后将自己分析的观点发帖至讨论区。

问题:请用内容型或过程型激励理论来分析小苗的成长过程。

答:(一)分析与讨论:本人分析的观点:在人的生理需要基本得到满足的条件下,还有对权力的需要、对归属和社交的需要、对成就的需要,这些需要具有挑战性和引发人的快感,增加奋斗精神,对行为起主要影响作用。北京雪莲羊绒有限公司的实例告诉我们,在激励人的过程中可以采用多种方法,实例中的小苗是一个高成就需要者,公司为他创造了高成就的机会,小苗在他为公司做出成就的同时,公司及时给予他必要的物质激励,就是把内激励和外激励有机地结合起来。当然,在对人的激励过程中可以采用多种方法,我们对于不同的情况要做具体的分析。

我觉得公司领导在小苗的成长过程中主要是很好地运用了内容激励理论中的需要层次理论,让小苗有成分展示自己能力的机会和平台,实现自己的抱负。

小苗就是一个具有高成就需要的典型,这类具有高成就需要的人的特点就是:希望干出一番事业,往往给自己确定有一定难度和挑战性的目标;热爱本职工作,很有敬业精神;乐于接受挑战、喜欢冒风险;愿意承担责任;希望很快得到工作的反馈结果;孜孜不倦,不怕挫折;喜欢表现自己;对事情的成功和胜利有强烈的需求。

(二)记录同学发言(网上讨论者此处粘贴小组讨论记录)

(1)罗xx同学发言(只要求记录主要观点):我觉得公司领导

主要满足了小苗自我实现的需要,让小苗的潜能得到了充分的发挥,满足了小苗的成就感。

(2)姚xx同学(只要求记录主要观点):我觉得公司领导十分重视让小苗勇挑重担,让小苗的工作具有挑战性,让小苗在企业中有追求理想有奔头,能让他学有所用。

(3)王xx同学(只要求记录主要观点):我觉得公司领导十分注重了激励因素中的负有较大的责任的因素,让刚刚毕业的小苗承担了企业重要的科研任务从而让小苗很快地成长起来。

(4)黄xx同学(只要求记录主要观点):我觉得公司领导能够清楚地根据小苗本人的特点,充分地认识到像小苗这样的大学生已经超越了生理需要,他需要的是尊重,而公司领导正是从这一点出发,让小苗在现实中有实力、有成就、有信心。

(5)吴xx同学(只要求记录主要观点):从本文中我觉得公司领导充分注重了激励因素,通过奖励住房政策,让小苗产生了一种强烈的知足感和归属感。

(6)周xx同学(只要求记录主要观点):在小苗的成长过程中不断给予各种激励,不仅是内在的对小苗工作成就的肯定和承认,而且在外在上对小苗相应的成就进行相应的物质奖励(住房从八平方米到十六平方米再到两居室;晋级、职称、工资待遇等方面的奖励),使之始终保持高度的积极性和工作热情。

(7)殷xx同学(只要求记录主要观点):从本文中激励是一把双刃剑,用得好,就会促使人才留下来,用不好,就会伤害人才的自尊心,起到适得其反的作用。每个人才都有希望别把自己看成是“自尊心”、“价值人”和“自我实现人”。因此,激励人的重点应该放在肯定上。

(8)王xx同学(只要求记录主要观点):公司通过评选荣誉职工,雪莲之星的评比等活动,极大的调动了员工积极性,使职工从主观意识上积极的参与到公司的各项工作当中,充分的展现自我价值,这是内在的自我需要的激励。另一方面在住房条件上从过去的8米多到最后90多平米,在工资上给予奖励,为员工营造了一定的归属感,同时在工作上,企业给予充分的技术和资金支持,使员工的自我价值得以充分实现。

6、大连三洋制冷公司成功的企业文化建设案例,也说明了工作团队的重要性,那么工作团队的建设过程一般要经过哪些步骤?

答:工作团队建设要有相应的硬件资源,更需要比较“活”的软资源,团队建设比较有弹性的部分是:要有明确的目标、进行合理地分工和授权、称职的领导者、符合目标的团队结构、合格的团队成员、有效的工作系统和人际关系等。团队建设一般要经过以下步骤:

(1)准备工作阶段(2)创造条件阶段(3)形成团队阶段(4)提供继续支持阶段。团队开始运行以后,上级领导要继续给予支持,以帮助团队克服困难、战胜危机。

7、大连三洋制冷公司的企业文化建设

主管大连三洋制冷公司企业文化建设的王东经理曾说:企业管理对企业来讲是一个永恒的主题,在企业管理的过程中,如何做好企业的文化建设,是一个企业可持续发展的一个重要基本建设。(此处省略****)三洋公司近几年的发展充分证明了这样一个道理。

(1)什么是组织文化?大连三洋制冷公司的企业文化是怎样构成

的？

答：组织文化，主要是在一定的历史条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。在企业中通常称它为企业文化。大连三洋制冷公司的企业文化从物质层、制度层和精神层三个层面上，把企业的价值观念、组织信念、组织目标、规章制度、职业道德、组织情感等要素很好地结合起来，构成了独具特色的中国合资企业文化。

(2) 大连三洋制冷公司的企业文化对公司的经营管理起到什么作用？

答：大连三洋制冷公司的企业文化具有导向功能、规范功能、凝聚功能、激励功能、创新功能和辐射功能。他们通过企业文化建设，使质量管理体系得到有效运行。在整个生产过程中，员工通过企业文化建设得到了较好的培训，提高了员工的素质，这就实现了企业实施以人为本的企业文化的人本管理有效循环。

(3) 大连三洋制冷公司成功的企业文化建设例子告诉我们了什么？

答：大连三洋制冷公司成功的企业文化建设例子告诉我们，做好组织文化的建设工作，是一个组织可持续发展的一个重要保障。组织文化建设，它既是组织管理的基础，又是组织管理的灵魂。有了组织文化，员工就可以在组织的整个管理过程中立足于岗位自我管理，立足于岗位的自我改善，有效地实现个人的价值；把个人的价值和个人的发展，有效地融入到公司的发展当中去，同组织的发展目标有机地结合起来。要搞好企业文化建设必须做到以下几点：①领导者重视、调节和控制。如公司经理肖永勤，就把企业文化的建设视为企业发展中的一个重要基础建设来抓。②领导者对重大事件和企业危机的反应。③领导者进行详细的角色示范，教育和培训。如使员工在立足岗位自我改善这项活动和 ZD 小组无缺陷活动中得到锻炼和提高。④合理制定与实施分配报酬和提升的标准。⑤科学合理地制定招聘、挑选、提升、退休和解聘职工的标准。大连三洋制冷公司在刚成立时，就注意到了企业挑选新成员是内化和渗透文化最核心的一个方面，而且也是最有效的方法。

8、该由谁来承担损失？

田野是某大学的一位大学生，为了准备全国英语六级考试，根据上面的案例，请回答下面的问题：

26. 如果你是该书城的负责人，对田野的退书要求，你该怎样处理？对于规章制度，正确的态度应该是：在一般情况下，照章办事；在特殊情况下，酌情处理。正确对待规章制度的关键是明确界定特殊情况的范围和酌情处理的原则。在本案例中，主人公田野所购书缺 40 页之多，因为该书脱销，在无法调换的情况下要求退书？他退书的目的和书城制定该规章的目的是一致的，即都是为了维护消费者的合法、合理利益。该情况属于违反规章的目的与确立规章的目的之一致，在这种特殊情况下，书城负责人应按照目标有利原则进行处理，对田野的退书要求给予妥善解决。在此特殊情况下，规章制度可以破，但目标原则不能违背。同时，进一步完善书城退换书的相关规定，如可以考虑在规章制度中将所有可能出现的特

殊情况列出来，以便指导员工妥善运用。

27. 针对案例中的情况，请运用权变理论思想来分析。

所谓权变理论思想，就是要根据变化了的不同环境条件，有效地运用不同的管理法则来取得实际效果的一种管理理论。对于这一案例来说，针对田野的退书要求，该书城的负责人应该具体问题灵活解决，不应该用僵化的规章制度的死条条框框来束缚自己的手脚，而应按照目标有利原则进行处理，对田野的退书要求给予妥善解决，这样既能维护消费者的合法、合理利益，又能维护和提升企业的形象与声誉。

9、古井酒厂

新春伊始，是许多企业回顾成绩展望未来的时候，尤其是那些效益好的企业，更要在此时表彰一番以鼓舞士气。（此处省略***）实施名牌战略，发行 B 股，深化股份制规范改造，导入 CIS 战略，再创新辉煌”打下坚实的思想基础。

(1) 读了本文之后，你对王效金厂长的管理风格有什么看法？

答：王效金厂长的管理风格是善于及时总结，按科学管理的要求，进行深刻而全面的反思，总结出了发展中的“五大失误”；其次相信群众，通过学习讨论，在总结经验和吸取教训中，提高了认识，统一思想，为企业再创辉煌打下坚实基础。

(2) 这个案例对你有哪些方面的启示？

答：这个案例对我们有以下的启发：①搞好企业的领导工作，领导者必须有战略的眼光；②搞好企业的领导工作，领导者必须善于总结、及时反思；③搞好企业的领导工作，领导者必须善于发动全体员工，充分调动他们的积极性；④搞好企业的领导工作，领导者还必须通过各种形式全面提高员工素质。

(3) 你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性？

答：提高领导的有效性，应从以下几方面入手：①从领导者自身入手。即明确组织对领导工作的要求、科学配备领导班子（集团）、不断地提高领导者的素质和掌握领导艺术等。领导者是领导活动的主体，是集权、责和服务为一体的人。领导者要用好职权（惩罚权、奖赏权、合法权），充分发挥权威（模范权、专长权）的作用。按照特性（素质）理论的要求，不断地提高自身的素质，使自己在政治素质、知识素质、能力素质和身心素质等方面具有较高的水平。具体要注意组织对领导工作的要求、加强领导班子（集团）结构建设提高整体效能、科学地运用领导艺术等三方面的问题。②从被领导者入手，不断地提高他们的素质，使他们不断地从不成熟到成熟。被领导者是领导活动的基础。光有高水平的领导者而没有一定水平的被领导者与之相配合，领导工作也不会达到有效的。领导者应根据被领导者的个性、能力、经验、知识、价值观、对自主的要求、职业倾向、期望和士气等不同，采取多种多样的措施和不同的领导方式来调动被领导者的自觉性、主动性和积极性。③从环境入手，不断地创造一种和谐的环境。环境主要包括任务结构和组织情境。

10、固定工资与佣金制（案例首句：白泰铭在读大学时成绩不突出，）

白泰铭在读大学时成绩不突出，老师和同学都以为他今后无多大作用。他读完日语专业后便被一家中日合资公司招为推销员。

思考题：

(1) 小白为何不同意公司现有的付酬制度？试用亚当斯的公平论来解释。

答：亚当斯公平理论认为：一个人对他所得的报酬是否满意不能只看其绝对值，而要进行社会比较或历史比较，看其相对值。即一个人的贡献与报酬的比率等于另一个人的贡献与报酬比率时，

就感到公平，否则就觉得不公平。对现有的固定工资制，小白觉得自己的贡献越来越多，而报酬并未增加，这样在其贡献报酬率的历史资料上出现了不相等，致使小白产生不公平感，因此他不同意公司现有的付酬制度。

(2) 小白能否算一位高成就激励者？试用麦克利兰的标准来说明。

答：麦克利兰认为一名高成就激励者具有以下特点：第一，能够为解决困难担当起个人的责任；第二，善于在工作进程中调整取得成就的目标，使他能切实可以达到目标的工作中，不断获取成就需要的满足；第三，对于那些具有高成就需要的人来说，他希望及时了解自己的工作情况和成绩以及上级的评价。据此可以判断小白算一个高成就动机者，因为他能承担起自己的推销工作，而且做得十分出色，并在工作中不断满足其高成就需要。但由于得不到上级更好的评价和了解自己的工作情况，所以他决定不在这家公司干了，而去寻找能满足其高成就需要的工作。

11、红旗轻工设计院（案例首句：红旗轻工设计院是一所历史较长的大型设计单位，）

红旗轻工设计院是一所历史较长的大型设计单位，拥有 800 多名工程技术人员。该院二室第五课题组共有 11 位成员。（此处省略***）听说他一个月实际收入可达几千元，也不知道这传说是真是假。

思考题：(1) 刘工的管理风格是什么样的？请运用所学过的领导理论分析刘工的领导行为特征。

答：刘工属于“放任自流型”的领导方式，放任自流的领导方式是指工作事先无布置，事后无检查，权力完全给个人，一切悉听自便，毫无规章制度。这种领导方式效率最低，只达到社交目标，而完不成工作目标。在他的整个领导过程中，整体工作效率低下，对员工没有威信说服力，下属对他的领导极为不满，成员又没有相应的责任感，士气低沉，争吵较多，严重影响组织效率和组织目标的实现，属于不可取的领导方式。

(2) 院长为什么要撤刘工的组长职务？请用领导素质理论分析刘工的个人素质特点。

答：因为刘工表示一个优秀的领导者，不懂得领导艺术，不能为组织提高工作效率，没有发挥应有的领导效能。(1) 刘工“业务能力不差，但缺乏创新性；四平八稳，从不与人争吵，足有名的老好人，对领导过于谦卑，引起很多人的非议”，这些都指出了刘工不具备成为一个优秀领导者的潜质。(2) 按照领导素质理论中的十大条件论来分解，刘工的个人素质中欠缺合作精神，主要表现为他不能赢得别人的合作，决策能力不高，下属对他的决策也不可以不服从，组织能力不高，不能良好的组织有限的人力和物力，不精于授权，不善于应变，对已发事件不能良好的处理，更无法善后，导致最后职务被撤，完全没有创新，没有自己的想法，临高怎么安排就怎么服从，从让李工出差就能体现出来，对下属和工作缺乏高度的责任心。(3) 在一个优秀领导者应具备的素质中富有创新性，而刘工缺乏，应该能够对下属提出正确的批评意见，指导下属对工作和个人的反思，刘工也欠缺，能够和下属打成一片，对员工关心下属，创造出良好的工作氛围和环境，为提高组织效率服务，他同样也欠缺。(4) 刘工的优点，他为人善良，不与人争吵，尊重他人，业务能力不错，以上也说明了他不适合作领导者，在组织角色中更适合作领导支持帮助者，帮助下级完成任务，所以要把不同性格特点的人运用到合适的职位上。

(3) 请用领导素质理论分析王工的个人素质特点，他为何

不但拒绝出任组长,反而递上辞职申请书,去一家乡镇企业另谋高就?

答:王王的性格特点具备一个成为优秀领导者的潜质,主要表现为“能力强”具备成为一个优秀领导者的能力水平,富有创新精神,设计工作一直出色具备扎实的专业知识,对同事友好热情,传授经验,为他奠定了良好的人际关系基础,形成了成为优秀领导者必备的良好人脉,有助于发挥自己的个人魅力,都说明了王王具备了一个优秀领导者应具备的素质。他拒绝出任组长,递上辞呈去另一家企业发展,主要是为了寻求自身更好的发展,充分实现个人自我实现的需要,实现自身的价值。

(4) 请用管理方格图理论分析院长的领导风格特点。

答:在俄核俄州管理四分图基础上,不莱克和莫顿于1964年就企业中领导行为方式提出了管理方格图理论。这是一张9等分的方格图,横轴表示:领导者对生产的关心程度;纵轴表示:领导者对人的关心程度。在评价领导者时,可根据其对生产的关心程度和对人的关心程度,在图上寻找交叉点,这个交叉点的方格就是他的领导方式。

本案例州州中的院长布置工作还算积极,显然对工作的关心程度还是很高的。但是,缺乏对下属的关心,对新人组长刘工基于服从而非信任授予其组长职责。没有充分授权。这些都表明院长对人的关心程度信任程度都是不高的。基于以上分析,我认为院长属于“任务第一型的管理”的领导方式。在这类管理中,领导作风是非常专制的,领导集中注意对生产任务和作业效率的要求,注重于计划,指导和控制职工的工作活动。以完成组织的目标,但不关心人的因素,很少注意职工的发展和士气。

(5) 这个案例对你有哪些的启示?如何认识领导者权力的来源?

答:从本案例中看到作为一个合格的领导者必须要起到带头作用,调动下属的积极性,还要有良好的素质,懂得知人善用,为员工提供希望,关心员工。有远见,有风度。这样才不会成为失败者。

领导者的权利分为职位权利和个人权利。职位权利即领导者的职位所赋予其法定的权利。任何人只要处于某一职位上,就自然获得了这种权利。这种权利主要包括“惩罚权、奖赏权和合法权,带有很大的强制性,下级不得不服从。个人权利也称“非职位权利”。他是由领导者自身的某些特殊条件才具有的。个人权利包括:模范权和专长权。这种权利不随职位的变化而变化。在实践中,一个优秀的领导者要首先使用个人权利,必要时才使用职位权利。领导者的权力来源于职位,但是也要被领导者的配合,只有得到被领导者的认可,才能使权力很好的被运用,发挥。

12、贾厂长的困惑(短文首句:1984年贾炳灿被调任上海液压件三厂担任厂长。)

1984年贾炳灿被调任上海液压件三厂担任厂长。他原是上海高压油泵厂厂长,治厂有方,使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号,已是颇有名望的管理干部了。(此处省略***)私下悄悄撤消对她们处分,以后这一条厂规就此不了了之,行不?.....贾厂长皱起了眉头。

【参考答案1】

(1) 贾厂长为什么会作出案例中的决定?

答:该案例中,贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款,而对早退罚款的规定。改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性,贾厂长取消了迟到罚款的规定受到职工的好评,这说明在这个问题上贾厂长是做对了。但在制定新的规章制度时,由于没有很好地调查研究,没有了解工作为什么会出现早退现象,就做出了早退罚款的决定。

(2) 请运用利克特的领导行为理论分析贾厂长的领导方式?

答:他实际上是采用了利克特的领导行为理论方式:即开权威式的领导方式。鉴于案例中出现的问题,为了能使新的贯彻实施,贾厂长应该改变原有的领导方式。

(3) 如果你的贾厂长,你该怎么办?

答:在充分与工人讨论协商的情况下,制定公平合理的行之有效的规章制度。为了解决工人洗澡排队问题,厂里就彻底改造女澡堂。这样,就扫清了新规定执行的障碍。

【参考答案2】

问题:

(1) 依据人性假设理论,案例中的贾厂长他是什么样的人性观?

答:该案例中,贾厂长只是根据惯例主观地采取了迟到不罚款、而对早退罚款的决定。改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的积极性,贾厂长取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评,这说明在这个问题上贾厂长做对了,贾厂长考虑到了人的因素,其人性观倾向是社会人假设。但在制定新的规章制度时,由于没有很好地调查研究,没有了解工人为什么会出现早退的现象,就做出了早退罚款的决定。这一决定说明贾厂长只想用经济杠杆来管理,有用经济人假设的人性观来实施管理的倾向。他实际上是采用了利克特的领导行为理论中管理方式

(2) 如果你是贾厂长,你新到一个组织该怎么做?

答:即开明权威式的领导方式。鉴于案例中出现的问题,为了使新的规定得到贯彻实施,贾厂长应该改变原有的领导方式,可采用管理方式3或4,在充分与工人讨论协商的情况下,制定公平合理的、行之有效的规章制度。为解决工人洗澡排队的问题,厂里应彻底改造女澡堂。这样,就扫清了新规定执行的障碍。

13、建造“大家庭”

问题

(1) 冯景禧是如何提高新鸿基证券有限公司凝聚力的?

答:冯景禧是以民主的方式来管理企业,使职工感受到大家庭和温暖;他能做到知人善任,合理地使用人才,强调发挥人的积极性和创造性,以能有一个高素质的人才队伍而骄傲;他能以身作则,宽严相济,注重团结,营造出一种使人奋发向上的组织氛围。正是这些,使得新鸿基证券有限公司有很高的凝聚力。

(2) 香港新鸿基证券有限公司采用了什么样的激励措施?

答:这个案例告诉我们,这个组织的领导人的管理哲学和管理方式对于一个组织的发展具有何等重要的意义,在管理中,坚持以人为本的哲学,发挥人的作用是这个组织成功之体。香港新鸿基证券从职工需要出发,采取营造“大家庭”的激励手段,去满足职工对安全,人际交往以及成长和发展的需要,是内宽型激励理论在实践中的印证。

14、利民公司的组织结构变革(案例首句:利民公司于1991年开创时只是一家小面包房。)

利民公司于1991年开创时只是一家小面包房,开设一间商店。到2000年因经营得法,又开设了另外八间商店,拥有十辆卡车,可将产品送往全市和近郊各工厂,公司职工达120人。(此处省略***)于是他准备逐步实施这项改革,争取用一年左右的时间去完成它。

问题:

(1) 唐文为什么要把组织结构改成图2的样子,原先的结构有什么问题?

答:因为唐文为了便于自己对公司进行集中领导,有利于他实施控制和管理,所以要对以前的组织结构进行改革。改革后的组织结构是典型的直线职能结构:它包含了直线关系、参谋和委员会,管理层次分明。且具有集中领导,便于调配人力、财力和物力;职责清楚,有利于提高办事效率;秩序井然,使整个组织有较高稳定性的优点。原先的组织结构具有多头领导、责权不明、管理层次混乱、管理跨度不合理等缺点。

(2) 唐文改革组织结构可能遇到什么问题?

答:唐文改革组织结构可能遇到以下问题:①来自公司上下员工观念上的阻力;②因地位变化的产生阻力;③来自人们的生活习惯方面的阻力;④来自社会环境方面的阻力,如人们的指责或批评等。

(3) 他应当如何分步骤地予以实施?

答:应该分以下步骤予以实施:①要开展宣传教育活动;②要利用群体动力,发动群众讨论和参与组织结构改革;③举办培训班,号召人们促进与支持改革;④奖惩分明,使用力场分析法,奖励先进、教育后进,增强支持改革的因素,削弱反动因素。

15、年轻人辞职引发的风波

根据上面的案例,请回答下面的问题:

(1) 企业怎样留住优秀的人才?

答:企业留住人才可以是多方面,领导者信任、高报酬、高职位、团队氛围等。当然激励问题也是非常重要的,案例体现对年轻职工对加薪的需求。此案例可结合需要层次理论来分析。

(2) 对人的激励除了薪酬以外还有什么?

答:根据综合激励模式的理论思想,企业有效的管理除了运用物质激励(如薪酬)外,还要强调运用精神激励,鼓励员工认同企业文化等。即便是在运用薪酬等物质激励手段时,薪酬改革不是一个鼓励问题,而是涉及企业的方方面面,特别是观念的转变。

16、企业家常常号召职工“以厂为家”、“以公司为家”

企业家常常号召职工“以厂为家”、“以公司为家”,试图以此来增加企业的凝聚力,为企业创造更好的效益。但真正能让职工感到企业是自己的“家”,却没有那么容易。这要求企业家真正在企业营造出“大家庭”的环境(此处省略***)A公司的财务总监介绍说“公司目前形成了一股难以形容的奇妙力量。这样的氛围能激发员工的创造性。在这里工作,成就肯定比别的机构大。”

结合案例思考:

1. 总经理B是如何提高A公司的凝聚力的?(10分)

2. 你从该案例中得到了什么样的启示?(10分)

仅供参考请勿照抄:

答题要点: 1. 总经理 B 是以民主的方式来管理企业的, 使员工感受到大家庭的温暖; 做到知人善任, 合理使用人才, 强调发挥人的积极性和创造性, 以能有一个高素质的人才队伍而感到骄傲; 能以身作则、宽严相济, 注重团结, 营造出一种使人奋发向上的组织氛围。正是这些, 使得 A 公司具有很高的凝聚力。(10分)

2. 启示: 一个组织的领导人的管理哲学和管理方式对一个组织的发展具有很重要的意义, 在管理中, 坚持以人为本的哲学, 注重发挥人的作用是一个组织的成功之本。(10分)

(要求引用理论准确, 逻辑清晰, 将理论联系案例中的实际情况进行分析, 自圆其说; 评卷者可以依据参考答案, 酌情给分)

17、如何看待评先进?

高山是在某部委行政工作的一位公务人员, 负责行政事务管理工作。去年他是全单位的先进工作者。他精力充沛、热爱工作、爱动脑筋、勤于动手, 主任交办的任务他完成得相当出色; 还经常承担起很多别的同事不愿做的事情, 如打开水、清扫办公室等。

(此处省略****)可在今年年底评比时, 杨海被评为先进工作者, 并获奖金 5000 元, 而高山却未被评上, 尽管他至今还想不通, 但他并未溢于言表。

读了如何看待评先进这个案例后, 请你回答以下问题:

(1) 主任若要转变高山的态度, 如何参考菲斯廷格的认知不协调理论?

答: 主任要想做好高山的思想工作, 就要协调高山的认知, 使之达到平衡状态, 同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论, 主任需要帮助高山重新认识先进工作者的评选标准; 或是帮助高山在继续搞好行政工作的同时, 也多发表论文; 或是下年度评选先进时广泛征求大家意见, 提高评选标准, 如既要看看其行政工作的效果, 也要看科研成果的水平与数量。

(2) 同事之间免不了要发生人际交往, 那么人际交往有哪些基本原则?

答: (1) 平等原则 (2) 互利原则 (3) 信用原则 (4) 相容原则

(3) 期望激励理论是如何解释个体工作努力程度与绩效奖励之间的相互关系的?

答: 期望激励理论最能解释个体工作的努力程度。期望激励模型中一个至关重要的因素就是绩效, 特别是努力绩效与绩效奖励之间的相互关系。人们是否认为努力能引导绩效? 而绩效就一定会带来他们应得的报酬? 显然他们必须知道自己所期望的是什么, 需要知道自己的绩效怎样被衡量。这就是说, 如果他们在力所能及的范围内付出努力, 他们肯定感到自信, 这就能产生了一个达到满意程度的绩效作为标准来衡量他们。最后他们必须自信自己达到了所要求的绩效, 并获得了应得的报酬。如果组织成员的行动目标不明确, 衡量目标的标准也是含糊不清的, 成员对他们的努力是否会得到满意的绩效评估缺乏信心, 或是认为实现目标绩效后得不到满意的薪酬, 那么我们可以预料到个体在组织的工作中将不会发挥潜能。

18、如何看待评先进工作者

如何看待评先进工作者高山是在某部委行政工作的一位公务人员, 负责行政事务管理工作。去年他是全单位的先进工

作者。(此处省略**)并获奖金 5000 元, 而高山却未被评上, 尽管他至今还想不通, 但他并未溢于言表。

读了这个案例后, 请你回答以下问题:

(1) 高山为何想不通? 请用公平理论来分析。

答: 通过案例可以看出, 一方面高山对先进工作者的认知观念, 没有随该单位对评先进工作者标准的改变而改变, 从而他产生了不公平感。从亚当斯的公平理论来看, 如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入和所得报酬的比值相等, 那他就会感到公平。显然高山认为自己认真地工作, 劳动投入大, 就应该评上先进, 结果却未被评上; 而杨海只是会写文章, 并没有像他那样认真地工作, 劳动投入不大, 却评上了先进。他觉得二人的劳动投入与所得回报之间的比值是不等的, 所以他感到不公平。

(2) 主任应怎样才能做好高山的思想工作? 请用认知不协调理论来分析。

答: 高山的领导要想做好他的思想工作, 就要协调高山的认知, 使之达到平衡状态, 同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论, 主任需要帮助高山重新认识先进工作者的评选标准; 或是帮助高山在继续搞好行政工作的同时, 也多发表论文; 或是下年度评选先进时广泛征求大家意见, 修改评选标准, 如既要看看其行政工作的效果, 也要看科研成果的水平与数量。

(3) 高山是属于什么气质类型的人? 请用希波克拉底的气质理论来分析。

答: 希波克拉底把气质划分为多血质、胆汁质、黏液质、抑郁质四种类型。根据希波克拉底的气质理论, 可以判断出高山属于黏液质型。因为案例中的高山精力充沛、热爱工作、爱动脑筋、勤于动手, 主任交办的任务他完成得相当出色, 还经常承担起很多别的同事不愿做的事情, 可他对要改变先进工作者评选标准的传言反应较慢, 尽管他没评上先进, 至今还想不通, 但他并未溢于言表。这些正好符合黏液质有精力、沉着平稳、行为反应迟钝、不灵活、不敏捷、情绪易受抑制、不易表露、行为内倾性较强等主要行为特征。

19、谁来承担损失

根据上面的案例, 请回答下面的问题:

(1) 如果你是该书城的领导人, 对田野的退书要求, 你该怎样处理?

答案: 对于规章制度, 正确的态度应该是: 在一般情况下, 照章办事; 在特殊情况下, 酌情处理。正确对待规章制度的关键是明确界定特殊情况的范围和酌情处理的原则。在本案例中, 主人公田野所购书缺 40 页之多, 因为该书脱销, 在无法调换的情况下要求退书, 他退书的目的和书城制定该规章的目的是一致的, 即都是为对维护消费者的合法、合理利益。该情况属于违反规章的目的与确立规章的目的不一致, 在这种特殊情况下, 书城领导人应按照目标有利原则进行处理, 对田野的退书要求给予妥善解决。在此特殊情况下, 规章制度可以破, 但目标原则不能违背。同时, 进一步完善书城退书的相关规定, 如可以考虑在规章制度中将所有可能出现特殊情况列出来, 以便指导员工妥善运用。

(2) 针对案例中的情况, 请运用领导权变理论来分析。

答案: 领导权变理论认为, 某一具体领导方式并不是到处都适用, 领导的行为若想有效, 就必须随着被领导者的特点和环境的变化而变化, 而不是一成不变的。这种权变管理思想, 就是要根

据变化对不同的环境条件, 有效地运用不同的管理法来取得实际效果去完成某个特定目标的一种管理理论。对于这一案例来说, 针对田野的退书要求, 该书城的负责人应该具体问题灵活解决, 不应该用僵化的规章制度的死条条框框来束缚自己的手脚, 而应按照目标有利原则进行处理, 对田野的退书要求给予妥善解决, 这样既能维护消费者的合法、合理利益, 又能维护和提升企业的形象与声誉。

20、通用是如何成为学习型组织的

思考题:

1. 通用电气公司的学习型组织有什么特点?
2. 韦尔奇为什么要把克罗顿维尔变成企业的思想库? 它起到了什么作用?

3. 通用企业开展的员工培训有什么效果? 对中国企业有借鉴意义吗?

案例分析的内容与要求本案例分析目的: 通过对通用电气公司建立学习型组织模式分析, 使学生了解公司在其成长中通过强化员工再学习能力使企业不断迎接市场挑战, 不断创新发展的。启发学生思考要点: (1) 企业再学习、员工再学习对企业成长的重要作用是什么? (2) 企业高层管理者的思想怎样才能充分贯彻到企业中去? (3) 理论与应用怎样才能更好结合? 本案例分析路径:

(1) 通用电气公司的学习型组织的特点是应用性强, 快速解决企业实际问题。(2) 克罗顿维尔是企业的思想库? 它起到的作用是传播企业高层管理者的思想, 并将其变成员工的实际行动。(3) 通用公司开展的员工培训

21、王安电脑公司

王安电脑公司曾是美国 IT 企业界的一棵闪亮的明星。美籍华裔科学家、企业家王安在美国波士顿创办了一家驰名世界的“王安电脑公司”, (此处省略**)王安公司就是这样在发展着, 并以此丰富自己的成功经验。

思考题:

(1) 根据西方人性假设理论, 王安的人性观属于哪一种? (25分)

答: 根据西方人性假设理论, 王安的人性观属于哪一种?

从案例我们可以看出王安目光远大, 办事果断, 懂得人才开发的重要, 充分重视人的作用。对于人的使用, 自始至终充满尊重、理解和信赖。王安认为, 公司是人组成的, 能不能把每个员工的积极性发挥出来, 将关系到公司的成败。平日里, 王安从不插手一个具体项目的日常管理, 只是在他认为非他管不可的时候, 他才露面。而且公司内部每一个员工的意见他都爱听。公司很少解雇员工, 他以最大努力发挥公司里每一个人的积极性。根据西方人性假设理论, 王安的人性观属于“自我实现人性的假设”。此假设认为:

(1) 工作可以成为满意的源泉; (2) 人们在实现他们所承诺的目标任务时, 会进行自我管理和自我控制; 有你更精彩! (3) 对目标、任务的承诺取决于实现这些目标、任务后能得到的报偿的大小; (4) 在适当条件下, 一般的人不但懂得接受, 而且懂得去寻求负有职责的工作; (5) 在解决组织问题时, 大多数人具有运用相对而言的高度想象力、机智和创造性的能力。

(2) 如果用 $M(\text{积极性的高低})=E(\text{期望值}) \cdot V(\text{效价})$ 来表示王安激励员工的过程, 那么请你指出这个模型中什么是目标、变量和关系?

答: 如果用 $M(\text{积极性的高低})=E(\text{期望值}) \cdot V(\text{效价})$ 来表示王安

激励员工的过程,那么请你指出这个模型中什么是目标、变量和关系?

如果用 M (积极性的高低) = E (期望值) * V (效价) 来表述王安激励员工的过程,这个模型中的目标是:以最大努力发挥公司里每一个人的积极性。王安认为,公司是人组成的,能不能把每个员工的积极性发挥出来,将关系到公司的成败。

这个模型中的变量是:公司对人的尊重、理解和信赖程度。这个模型中的王安必须处理好以下几个关系:

与公司高层领导和下面经理人员的关系,要做到对他们的充分信任,王安认为信赖是对部下的信条,是公司得以生存的基础。他把权力和责任越来越多地交给下面的经理人员。努力发挥他们的才干。平日里,王安从不插手一个具体项目的日常工作,只是在他认为非要他管不可的时候,他才露面。与公司有创造性的技术人员的关系,王安在具体工作中,能够根据员工的不同类型、特点、技术专长和生活需要,实行不同的管理方式,给与充分的尊重和理解。他把设计和研制产品的工程师和科学家看成公司的灵魂,给他们特殊的礼遇以示尊重,甚至在用词上都特别讲究,从不用“雇佣”之类的词,只用“聘用”,以完全平等的态度对待他们,尊重他们。而对一个有创造性的技术人才,即使他有令人难以容忍的错误和缺点,或是骄横自负,或是两个工程师相互对立,王安都能和他们搞好关系,并努力维护他们的自尊心,从而使他们明白公司最高领导人最了解和懂得他们的贡献。

与公司的员工的关系,对公司的员工给予充分的理解和关怀。认真听取公司每一个员工的意见,王安公司有一条热线电话,不管是谁,凡是自认为有好主意的人,都可以通过热线和王安直接交谈。公司在发展过程中,还有一套越级联系制度,使员工们能与他们相隔一级以上的其他负责人保持联系。另外,公司很少解雇员工,只有在公司处于最严重的困境时,才会解雇少量的人员,而一旦形势好转,王安总是尽可能地让这些解雇人员再招回来。

22、王义堂现象说明了什么?

问题 1:王义堂现象说明了什么? 2)在当前,研究王义堂现象有何现实意义?

1 答:王义堂现象说明领导者个人的实际管理水平与素质,即真才实学很重要,同时还说明,王义堂采用的专制管理方式,在技术相对简单和成熟,而管理又比较混乱的情况下,具有很好的效力。

2. 答: 1) 国企改革首先从企业领导人入手; 2) 国企改革的关键是管理创新, 要建立科学的管理制度并严格执行, 落到实处; 并根据客观实际情况, 及时改进领导人的管理方式; 3) 国企改革要进行制度创新, 要在经营机制上指导领导人的个人利益同组织利益相结合, 当然为了企业长足发展, 还要加强技术创新等措施

23、围绕核心竞争力的组织变革——日产公司由衰落走向兴盛

根据上面的案例, 请回答下面的问题:

(1) 你认为卡洛斯是如何运用组织变革理论来拯救日产公司的?

答案: 根据组织变革与发展理论可以看出, 卡洛斯对日产公司的拯救是赢在组织管理上, 一个企业成功开发一个市场, 一个产品很容易做到, 但不容易持久发展, 因为管理跟不上。卡洛斯对日产公司的管理变革日本人自己做不到, 因为文化的影响是根深蒂固的。

(2) 日产公司从衰落再度走向辉煌, 对中国企业有借鉴意义吗?

答案: 日产公司再度走向辉煌, 其根本原因在于围绕核心竞争力进行对组织变革, 对中国企业有借鉴意义非常大, 特别是国企改革就能走出成功之路。

24、小白为何跳槽?(案例首句:白泰铭在读大学时成绩不算突出,)

白泰铭在读大学时成绩不算突出, 老师和同学都没认为他是很有自信和抱负的学生, 以为他今后无多大作用。他的专业是日语, 毕业后便被一家中日合资公司招为推销员。他很满意这份工作, 因为工资高, 还是固定的, 不用担心未受过专门训练的自己比不过别人。若拿佣金, 比人少得太多就会丢面子。...

在读了小白为何跳槽这个案例后, 请你回答以下问题:

(1) 小白对中日合资公司的薪酬制度, 使他感到了不公平。那么请解释亚当斯的公平理论。

答: 亚当斯公平理论认为: 一个人对他所得的报酬是否满意不能只看其绝对值, 而要进行社会比较或历史比较, 看其相对值。即一个人的贡献与报酬的比率等于另一个人的贡献与报酬比率时, 就感到公平, 否则就觉得不公平。对现有的固定工资制, 小白觉得自己的贡献越来越多, 而报酬并未增加, 这样在其贡献报酬率的社会横向比较和历史资料纵向比较上出现了不相等, 致使小白产生不公平感, 因此他不同意公司现有的付酬制度。

(2) 像小白这样具有高成就需要的人, 麦克利兰是怎么看的? 麦氏的激励理论是什么?

答: 麦克利兰认为--名高成就激励者具有以下特点: 第一, 能够为解决问题担当起个人的责任; 第二, 善于在工作进程中调整取得成就的目标, 使他能切实可以达到的目标的工作中, 不断获取成就需要的满足; 第三, 对于那些具有高成就需要的人来说, 他希望及时了解自己的工作情况和成绩以及上级的评价。据此可以判断小白算一个高成就动机者, 因为他能承担起自己的推销工作, 而且做得十分出色, 并在工作中不断满足其高成就需要。但由于得不到上级更好的评价和了解自己的工作情况, 所以他决定不在这家公司干了; 而去寻找能满足其高成就需要的工作。

(3) 小白与其他同事相比, 很显然存在能力上的差异, 那么个体的能力差异一般有哪些方面的表现?

答: 由于先天与环境的各种因素的影响, 个体的能力是带有很明显的差异性的。我们可以将个体能力的差异特点, 从以下几方面进行分类: (1) 能力的水平差异; (2) 能力的类型差异; (3) 能力发展达到成熟需要的时间差异。

25、新春伊始, 是企业回顾成绩、展望未来的时候, 尤其是那些效益好的企业,

新春伊始, 是企业回顾成绩、展望未来的时候, 尤其是那些效益好的企业, 更要在此时表彰一番以鼓舞士气。(此处省略***) 从而提高了认识, 统一了思想, 以保证在以后的工作中扬长避短, 不断提高工作运行质量, 为古井“2006年进一步强化市场建设, 实施名牌战略, 发行B股, 深化股份制规范改造, 导入CIS战略, 再创新辉煌”打下坚实的思想基础。结合案例思考:

(1) 你对王效金厂长的管理风格有什么看法?

答: 王效金厂长的管理风格是善于及时总结, 按科学管理的要求, 进行深刻而全面的反思, 总结出了发展中的“五大失误”; 其次相信群众, 通过学习讨论, 在总结经验和吸取教训中, 提高了认识, 统一思想, 为企业再创辉煌打下坚实基础。

(2) 本案例对搞好领导工作有哪些方面的启示?

答: 这个案例对我们有以下的启示: (1) 搞好企业的领导工作, 领导者必须有战略的眼光; (2) 搞好企业的领导工作, 领导者必须善于总结、及时反思; (3) 搞好企业的领导工作, 领导者必须善于发动全体员工, 充分调动他们的积极性; (4) 搞好企业的领导工作, 领导者还必须通过各种形式全面提高员工素质。

(3) 你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性?。

答: 提高领导的有效性, 应从以下几方面入手:

(1) 从领导者自身入手。即明确组织对领导工作的要求、科学配备领导班子(集团)、不断地提高领导者的素质和掌握领导艺术等。领导者是领导活动的主体, 是集权、责和服务为一体的人。领导者要用好职权(惩罚权、奖赏权、合法权), 充分发挥权威(模范权、专长权)的作用。按照特性(素质)理论的要求, 不断地提高自身素质, 使自己在政治素质、知识素质、能力素质和身心素质等方面具有较高的水平。具体要注意组织对领导工作的要求、加强领导班子(集团)结构建设提高整体效能、科学地运用领导艺术等三方面的问题。

(2) 从被领导者入手, 不断地提高他们的素质, 使他们不断地从不成熟到成熟。被领导者是领导活动的基础。光有高水平的领导者而没有一定水平的被领导者与之相配合, 领导工作也不会达到有效的。领导者应根据被领导者的个性、能力、经验、知识、价值观、对自主的要求、职业倾向、期望和士气等不同, 采取多种多样的措施和不同的领导方式来调动被领导者的自觉性、主动性和积极性。

(3) 从环境入手, 不断地创造一种和谐的环境。环境主要包括任务结构和组织情境。(要求引用理论准确, 逻辑清晰, 将理论联系案例中的实际情况进行分析, 自圆其说; 评卷者可以依据参考答案, 酌情给分)。

26、研究所里来了个老费

鲍尔敦一个人在自己的办公室里坐着。下班了, 屋里静悄悄的, 人全走光了。老鲍把坐调整一下, 使自己坐得更舒服点, 眼睛得意地瞅着桌子上那套光子元件头一轮测试结果的记录。(此处省略***) 可是, 他马上又想季老上回说到过的一段话; 他说: “谁在这个课题攻关里能搞出好成果, 走到最前头, 所里就提拔谁。”这话如今听起来, 好像就有点像威胁了。

思考题:

(1) 请用个性理论分析老费、老鲍和季老的个性特征。(15分)

答: 老费: 从文中可看出属外倾型性格, 他与人交往性情开朗而活跃, 善于表露情感, 表现自己的独立行为, 工作勤奋; 他知识渊博, 工作能力强, 有责任心; 有个性, 不愿受约束, 也不修边幅, 不拘小节, 大大咧咧, 无拘无束。

老鲍: 从文中可看出属内倾型性格, 他与人交往显得沉静, 不善于表露情感, 表现自己的行为, 遇到问题好思考, 做事总是三思而后行; 他工作责任心强, 有事业心, 也有一定的工作能力, 希望有所成就, 得到晋升、提拔, 并把晋升看的非常重要。忧虑重重、患得患失、容易排斥别人、行为慎重。

季老: 从文中可看出他是个不错的领导, 有事业心, 责任心强, 工作勤奋, 经常较晚回家, 知人善任, 创造条件调动下属的积极性, 并为下属提供发展和晋升的机会, 喜欢平等的上下级关系, 易于沟通。开朗热情, 能接受新鲜事物, 能理解接纳各种类型的人, 很喜欢结识人, 合群。

(2)季老对这样的部下应如何管理？(15分)

答：(1)从气质方面考虑：老费属于多血质（活泼型），注意气质的互补原则，发挥他们各自的长处。老鲍属于黏液质（安静型），使他们形成团结的组合，更好的提高科研效益，也使他们相处更加融洽，将不同气质特征的人才与工作需要搭配在一起形成最佳组合。

(2)从能力方面考虑，注意能力阈限原则，考虑他们个人性格的，给他们一个适合自己的岗位，各尽其能，各尽其才。让他们都能达到工作任务所要求的基本能力水平的要求，以便工作得心应手。（能力互补）

(3)从性格方面考虑，注意性格顺应和互补原则，老鲍和老费在性格上不一样，在工作中要注意调解他们的人际关系，以缓解他们的紧张关系；当在权利上发生矛盾与性格不合而又无法缓解矛盾（造成尖锐矛盾）时，就应优先考虑将其两人分开，消除人际关系矛盾，以利于科研工作的顺利开展。

(3)根据态度平衡理论，季老应怎样帮助鲍尔敦使他达到心理平衡？(20分)

答：态度平衡理论认为：认知对象包括世界上各种人、事物、概念等等，有的各自分离，有的相互联结，组合成一个整体而被认知。个体对单之中两个对象的态度一般属于同一个方向的，当个体对单元的认知与对单之内两个对象的感情关系相调和时，其认知系统便呈现平衡，反之，当个体对单元的认知与对单之内两个对象的感情关系相矛盾时，其认知系统便呈现不平衡。这种不平衡状态会引起个体心里紧张、产生不满的情绪。人们总是试图消除这种不平衡状态，以恢复一定的平衡状态。

老鲍工作很有成就，很希望晋升。但老费了使他失去心里平衡。老鲍对老费的到来，心里感到很矛盾，一方面他觉得老费的到来对课题组的研究工作有好处，一定能出成果；另一方面又觉得老费的到来对他目前所处的领导位置，对他今后的提拔会有威胁。所以心里感到很紧张，肯定就会有不满情绪的产生，季老作为研究所副所长，作为德高望重的老学者，肯定要帮助老鲍（抛开思想包袱，达到心里平衡。季老要做的工作可以从以下方面入手：

(1)正确看待老费的到来，调老费来所里，主要是从工作方面考虑的，要有全局意识，以工作为重。(2)正确看待老费本人，多看他的优点，工作勤奋，能力强，有责任心，性格开朗而活跃，是个好打交道的人，在一起共事一定会很快乐，鼓励老鲍多与老费沟通交流，合作出成绩。(3)正确看待晋升、提拔，所里领导要综合考虑，并非只看一两个项目的成败，只要自己努力一定能行，季老要肯定老鲍的工作能力、领导能力和人际关系，对自己有正确的评价，要有信心，放下思想包袱，调整好心态。这样的话，老鲍的思想就会平静下来，心里自然也就慢慢平衡。

27、杨利平糯米美食厂

杨利平本是莹县杨家村的一位普通农民，不过人们早就知道他有一种祖传绝招——烹制一种美味绝伦的糯米甜品——杨家八宝饭。（此处省略***）厂里干部和职工对此反应不一，有人赞扬杨厂长有原则性；有人则认为他认死理，顽固不化。

(1)根据组织结构理论，杨利平的糯米美食厂采用的是什么类型的结构？它有何优缺点？

答：根据组织结构理论便能发现，杨利平的美食厂采用的是一种职能制（或直线职能制）组织结构。它的优点是能充分发挥各部门的专业管理作用，对本部门的生产、技术和经济活动进行有效

的组织和指挥，以适应现代工业生产技术和分工的要求；缺点是科室和车间人员的职责和权限难以明确划分，许多问题需要许多部门协同解决，将影响效率和贻误工作，且不适于企业大规模生产。这种组织结构比较适合于企业成立和发展的初期。

(2)根据案例请指出表哥汤正龙建议的工厂结构是种什么类型的组织结构？

答：表哥汤正龙认为如果陆家蚊香厂要发展，就应不失时机地抓住市场需求，扩大生产规模，彻底改组该厂结构，在总厂的领导下，按不同产品或地区来分为许多独立经营和核算的部门。他建议的产品型结构其实质是一种事业部制组织结构。

(3)汤正龙建议的组织结构有何优缺点？

答：汤正龙建议的这种事业部制组织结构的优点是便于组织专业化和实现组织内部的协作；最高管理部门可以摆脱日常行政事务，成为强有力的决策机构，同时各事业部自成系统、独立经营、独立核算，可以发挥灵活性和主动性；各事业部之间有比较、有竞争，可以促进事业的发展；生产与销售可以直接联系，供求关系可以很快得到反馈；公司把各个事业部作为自治单位，使各个部的经理能从整体观点来组织这一部门的各项业务，受到全面的考验，从而有条件提升到最高部门，这是培养和训练管理人才较好的组织模式。缺点是：机构重复，容易造成管理人员浪费；由于各个事业部独立经营，使各事业部之间人员互换困难，相互支援差；各事业部经理考虑问题容易从本部门出发，忽视整个企业的整体利益。

28、一家大型房地产开发公司的总裁组织召开了一个新项目论证会议。

一家大型房地产开发公司的总裁组织召开了一个新项目论证会议。会议一结束，作为设计部总经理的老刘就拿着相关文件匆匆忙忙地跑回自己的办公室，一边仔细地阅读文件，一边拿着笔在笔记本上写着。（此处省略***）可设计室的团队成员们开始议论起来，他们抱怨手头的工作还在进行中，如何安排事情的先后顺序？其他团队成员为什么不参与进来？新的工作任务如何协调？

结合案例思考：

(1)老刘对团队的管理方式是怎样的？

答：老刘作为团队领导对下属的管理只是一味地将工作部署和安排给下属，没有给员工沟通和表达意见的机会，团队成员对工作的目标和进度等情况都不了解。

(2)如果你是老刘，应该采用怎样的团队管理方式？

答：第一，开会后不是急着找成员单独讲话，而是考虑一下现有团队成员的能力，再将要开展的工作厘出一份任务清单，并排好优先排序，再按照团队角色进行工作预安排后，召集各个团队成员一起开会，让团队成员了解自己的新任务、提出相应的困惑，并给予成员清楚的解释；第二，将工作任务分解说明分发给各个团队成员，并在会上予以说明和加以确认；第三，与团队成员一起进行新工作任务的讨论，协调各个成员之间的工作配合、进度安排等事宜，对团队成员间的工作接口加以说明，鼓励团队成员进行沟通；第四，还要明确告诉团队成员配合项目任务的工作会议在何时、何地召开，出现问题如何处理等。

（要求引用理论准确，逻辑清晰，将理论联系案例中的实际情况进行分析，自圆其说；评卷者可以依据参考答案，酌情给分）中的实际情况进行分析，自圆其说；评卷者可以依据参考答案，

酌情给分)。

29、一家面包公司的组织结构图(利民公司)

1. 唐文为什么要把组织结构改成图2的样子，原先的结构有什么问题？2. 唐文改革组织结构可能遇到什么问题？他应当如何分步骤地予以实施？

答：本题案例分析提示：1. 因为唐文为了便于自己对公司进行集中领导，有利于他实施控制和管理，所以要对以前的组织结构进行改革。改革后的组织结构一是典型的直线职能结构：它包含了直线关系、参谋和委员会，管理层次分明。且具有集中领导，便于调配人力、财力和物力；职责清楚，有利于提高办事效率；秩序井然，使整个组织有较高稳定性的优点。原先的纽约结构具有多头顿等、责权不明、管理层次混乱、管理跨度不合理等缺点。

2. 唐文改革组织结构可能遇到以下问题：①来自公司上下员工观念上的阻力；②因地位变化产生的阻力；③来自人们的生活习惯方面的阻力；④来自社会环境方面的阻力，如人们的指责或批评等。他应该分以下步骤予以实施：①要开展宣传教育活动；②要利用群体动力，发动群众讨论和参与组织结构改革；③举办培训班，号召人们促进与支持改革；④奖惩分明，使用力场分析法，奖励先进、教育后进，增强支持改革的信心，削弱反对因素。

30、怎样看待奖金与荣誉魏亮老师为何想不通

问题1:魏亮为何想不通?他应怎样对待奖金与荣誉?请用公平理论来分析。2:高山大学经济系主任怎样才能做好魏亮的思想工作?请用认知不协调理论来分析。

1 答:通过案例可以看出,一方面魏亮老师对先进教师认识观念,没能随学校对评先进教师标准的改变而改变,另一方面他也产生了不公平的感觉.从亚当斯公平理论来看,如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入报酬的比值相等,那就会感到公平,显然魏亮认为自己认真仔细地教学,劳动投入大,就应该评上先进教师,强果却未补评上;而孙强只会写文章,并没能像他那样认真仔细地教学,劳动投入不大,却评上了先进教师.他觉得二人的劳动投入与所得回报之间的比值是不等的,所以他感到不公平.

2 答:高山大学的经济系主任要想做好魏亮的思想工作,协调魏亮的认知,使之达到平衡状态,同时使他感到公平.根据菲斯廷格的认知不协调理论,系主任需要帮助魏亮重新认识先进教师的评选标准;或是帮助魏亮在继续搞好教学工作的同时,也多发表论文,或是下年度评选先进时广泛征求大家意见,提高评选标准,招既要看教学工作的好坏,也要看科研成果的水平与数量

案例选择题(7)-

- 1、爱通公司里的员工关系
- 2、北京雪莲羊绒有限公司的先进人物...
- 3、贾厂长的故事
- 4、浪涛公司的组织结构
- 5、唐文的公司组织结构变革
- 6、王安电脑公司
- 7、研究所里来了个老费

1、爱通公司里的员工关系

请你在认真读完该案例后，对下列问题做出单项选择：

1 明娟和阿苏之间产生矛盾的原因是（）。-->C.由职权之争引发冲

突, 又因信息沟通障碍产生矛盾

2 爱通公司在中西部地区营销主管的职位由谁夺得! () -->D. 马德

3 爱通公司的领导者采用了什么样的解决矛盾的方法? () -->A. 转移目标的策略

4 根据案例, 下面哪种原则不利于改善明娟和阿苏的人际关系?

(-->B. 竞争的原则

2、北京雪莲羊绒有限公司的先进人物

北京雪莲羊绒有限公司的科技人员苗晓光, 是公司先进人物中的典型代表。他从学校的校门出来, 就进了工厂, 那么在企业里他就有一种追求, 就是要用他在学校里面的所学, 结合生产的需要, 结合因为中国是个羊绒的大国, 不仅仅是资源大国, 也是一个生产大国, (此处省略***) 对自己来说也不能辜负一个知识分子在工作上应该更努力的工作, 主要是为企业做出新的贡献。”

请你在认真读完该案例后, 对下列问题做出单项选择:

1. 苗晓光认为“对自己来讲人一辈子要能干出点贡献”, 根据马斯洛的理论, 从苗晓光在北京雪莲羊绒有限公司的先进故事中可以看出, 他在哪方面的需要更强烈一些? () -->D. 自我实现需要

2. 麦克利兰认为希望干出一番事业的人, 是具有哪种需要的人? () -->B. 成就需要

3. 赫兹伯格认为, 激励员工的关键在于 () -->C. 设计出一种能让员工感到工作本身就是激励的工作任务

4. 根据弗鲁姆的期望理论, 北京雪莲羊绒有限公司的李总对小苗的科研成功设置的效价是什么? () -->C. 精神表扬和晋级、职称、工资待遇、奖金、住房等物质奖励

3、贾厂长的故事

贾炳灿同志是上世纪八十年代初调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长, 治厂有方, 使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号, 已是颇有名望的管理干部了。(此处省略***) 以后这一条厂规就此不了了之, 行不? ……贾厂长皱起了眉头。请你在认真读完该案例后, 对下列问题做出单项选择:

(1) 案例中贾厂长制定政策时发挥他以前在上海高压油泵厂的经验 and “行业排头兵”优秀厂长的名望优势来解决上海液压件三厂的新问题, 这属于哪种解释群体决策现象的假设? () -->B. 领袖人物作用的假设

(2) 李克特的领导行为理论被称为 () -->C. 管理系统理论

(3) 如果贾厂长认定要用经济杠杆来管理员工, 你认为他应该怎样对待刚刚公布的关于迟到早退的惩罚规定, 才能既保住领导威信又使员工心服口服? () -->D. 彻底改造女澡堂, 以扫清新规定执行的障碍

(4) 请运用李克特的领导行为理论来判断贾厂长的领导方式属于哪种类型? () -->B. 开明和权威式

4、浪涛公司的组织结构

浪涛公司是一家成立于 1990 年的生产经营日用清洁用品的公司, 由于其新颖的产品、别具一格的销售方式和优质的服务, 其产品备受消费者的青睐。在公司总裁董刚的带领下发展迅速。然而, 随着公司的发展, 公司总裁逐步发现, 一向运行良好的组织结构, 现在已经不能适应该公司内外环境变化的需要。

请你在认真读完该案例后, 对下列问题做出选择:

(1) 根据浪涛公司的发展, 你认为该公司最可能采用的部门化方

式是 ()。A. 产品部门化

(2) 浪涛公司由于产品多样性需求重组后的组织结构是 ()。B. 事业部制

(3) 对于公司总裁从分权到集权的做法, 你认为最合理的评价是 ()。A. 他的分权思路是正确的, 公司发展到一定程度后, 就应该对组织结构进行调整

(4) 你认为本案例最能说明的管理原则是 ()。C. 集权与分权相结合的原则

5、唐文的公司组织结构变革

利民公司于 2000 年开创时只是一家小面包房, 开设一家商店。到 2010 年因经营得法, 又开设了另外八家商店, 拥有十辆卡车, 可将产品送往全市和近郊各工厂, 公司职工达 120 人。公司老板唐济简直是随心所欲地经营着他的企业, 他的妻子和三个子女都被任命为高级职员。(此处省略***) 于是他准备逐步实施这项改革, 争取用一年左右的时间去完成它。

(1) 唐文为什么要把组织结构改成图 2 的样子? () -->A. 原先的结构有多头管理等问题

(2) 唐文上任总经理后推行了组织结构改革, 而建立一个开放体系的组织机构, 就必须遵守一些基本原则, 那么下面哪一项不是组织改革的基本原则? () -->C. 坚持独资成分, 财不外流

(3) 唐文改革组织结构时最不可能遇到的阻力是 () -->D. 来自他父亲唐济的直接阻力

(4) 唐文针对组织变革的各种阻力, 他应该制订好变革的策略, 并予以实施。但下面哪一个方面明显不是变革策略直接实施的具体步骤? () -->B. 举办新员工培训班, 开展拓展训练, 让其了解企业文化

6、王安电脑公司

王安电脑公司曾是美国 IT 企业界的一颗闪亮的明星。美籍华裔科学家、企业家王安在美国波士顿创办了一家驰名世界的“王安电脑公司”, 他从 600 美元投资开始, 经过 40 多年的艰苦奋斗, (此处省略***) 而一旦形势好转, 王安总是尽可能地把这些解雇人员再招回来。王安公司就是这样在发展着, 并以此丰富自己的成功经验。

请你在认真读完该案例后, 对下列问题做出单项选择:

(1) 请你根据西方人性假设理论来判断, 王安把公司中的员工看作 () -->C. 自我实现的人

(2) 当一个研究对数计算器的工程师告诉王安, 公司的工作计划同他在几个月前达成的夏季度假租房协议发生冲突时, 王安是如何处理的? () -->D. 该工程师完成工作后可用王安私人别墅度假

(3) 如果用 $M(\text{积极性的高低})=E(\text{期望值})\cdot V(\text{效价})$ 来表示王安激励员工的过程, 那么这个模型中的变量和关系是什么? () -->D. M、E、V 都是变量、 $M=E \cdot V$ 是关系

(4) 为调动员工积极性, 王安公司和员工之间劳动关系问题上只用哪一类词? () -->B. 聘用

7、研究所里来了个老费

鲍尔敦一个人在自己的办公室里坐着。下班了, 屋里静悄悄的, 人全走光了。老鲍把坐姿调整一下, 使自己坐得更舒服点, 眼睛得意地瞅着桌子上那套光子元件头一轮测试结果的记录。他就是喜欢在人家全走光了以后独自留下来。(此处省略***) 可是, 他马上又想季老上回说到过的一段话; 他说: “谁在这个课题攻关里

能搞出好成果, 走到最前头, 所里就提拔谁。”这话如今听起来, 好像就有点像威胁了。

请你在认真读完该案例后, 对下列问题做出单项选择:

(1) 鲍尔敦对费士廷的到来心情难免紧张、激动, 反复琢磨人和事, 心情复杂矛盾, 情绪也不稳定, 在和老费谈话后, 更喜欢找季老谈话, 并充满了对季老的依赖。根据这些现象, 请你用麦迪的个性理论分析来判断鲍尔敦的个性特征是哪一类型? () -->A. 外向-高忧虑

(2) 本案例很多地方都对鲍尔敦的内心活动进行了描述, 那么请问决定人的心理活动动力特征的是什么? () -->B. 气质

(3) 结合案例所描述的鲍尔敦的内心活动现象来看, 影响人一生成功的最主要的因素是什么? () -->C. 情商

(4) 如果用鲍莫尔对领导人提出的十大条件来衡量, 在正确对待费士廷到来这件事情上, 鲍尔敦应加强自身哪方面的修养? () -->A. 合作精神