

## 伯仲教育 1826《组织行为学》国家开放大学期末考试题库(最新)[笔试+机考+一网一]

适用:【**笔试+机考+一网一**】【课程号: 01880】

总题量(1021): 单选(374) 多选(180) 简答(28) 论述(2) 名词解释(28) 判断(371) 案例分析(29) 案例选择题(9)

作者:伯仲教育:(任何问题可微信留言, 搜微信:Wj585858-)

单选(374)-伯仲教育:(微信搜:Wj585858-)

- 1、“路径-目标”理论是( )提出的。-->**豪斯**
- 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”能测量环境的什么特性?( ) -->**B.有序性**
- 4、“途径-目标”理论是( )提出的-->**B.豪斯**
- 5、“乡村俱乐部式的管理”是哪一种领导方式?( ) -->**B.1. 9**
- 6、“自我实现人”假设认为最根本且起长远作用的激励是( ) -->**内在激励**
- 7、ERG理论认为需要的变化遵循( )的规律。-->**上升—受挫—回归**
- 8、( ),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。-->**行为识别(BI)**
- 9、( ),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。-->**视觉识别(VI)**
- 10、( ),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。-->**内群体**
- 11、( ),它包括企业目标、企业哲学、经营宗旨、企业精神、企业道德等。-->**理念识别(MI)**
- 12、( ),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。-->**参照群体**
- 13、( ),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。-->**不充分授权**
- 14、( ),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。-->**外群体**
- 15、( ),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。-->**中介文化**
- 16、( )把人的性格划分为内向和外向两种类型。-->**向性说**
- 17、( )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。-->**结构变革**
- 18、( )的需要层次理论将人的需要分为五个层次。-->**马斯洛**

- 19、( )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。-->**以下都不是**
- 20、( )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。-->**C.社会舆论**
- 21、( )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。-->**参与型**
- 22、( )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。-->**集权型**
- 23、( )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。-->**宽容型**
- 24、( )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。-->**1970**
- 25、( )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。-->**抑郁质**
- 26、( )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。-->**黏液质**
- 27、( )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。-->**胆汁质**
- 28、( )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。-->**奖赏权力**
- 29、( )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。-->**多血质**
- 30、( )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。-->**领导权变理论**
- 31、( )是对组织的任务即组织的运行方向和目标的改革。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。-->**任务变革**
- 32、( )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。-->**志缘群体**
- 33、( )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。-->**趣缘群体**
- 34、( )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。-->**地缘群体**
- 35、( )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。-->**业缘群体**
- 36、( )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。-->**血缘群体**
- 37、( )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。-->**深层文化**
- 38、( )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。-->**次级群体**
- 39、( )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。-->**组织道德**

- 40、( )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。-->**法约尔**
- 41、( )是行为的原动力。-->**需要**
- 42、( )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**
- 43、( )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**
- 44、( )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**
- 45、( )是指取消正强化,对某种不期望出现的行为不予理睬,以表示对该行为的轻视或否定。-->**消除**
- 46、( )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**
- 47、( )是指预先告知某种不符合要求、不期望出现的行为会造成的令人不愉快的环境(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**
- 48、( )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**
- 49、( )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**
- 50、( )是指组织内部管理层和全体员工对该组织的生产经营、服务等活动的原则的一般看法或基本观点。-->**组织价值观**
- 51、( )提出了不成熟-成熟理论。-->**阿吉里斯**
- 52、( )提出了目标设置理论。-->**洛克**
- 53、( )提出了期望理论。-->**弗鲁姆**
- 54、( )提出了强化理论。-->**斯金纳**
- 55、( )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**
- 56、( )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**
- 57、( )研究。这种研究主要是咨询人员或顾问所作的研究。-->**服务性**
- 58、( )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**
- 59、( )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**
- 60、( )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**
- 61、( )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**

62、( ) 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**

63、( ) 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**

64、( ) 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**

65、( ) 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**

66、( ) 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**

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

68、( ) 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**

69、( ) 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**

70、( ) 主要包括能力、气质和性格。-->**心理特征**

71、( ) 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**

72、艾桑尼是从哪个角度来划分组织类型的？( ) -->**C.对成员的控制方式**

73、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**

74、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 br**

75、按照归因理论，属于外因的是 ( )。-->**C.时间**

76、把失败归因于努力不够，会使人产生 ( ) -->**内疚感**

77、把性格划分为外倾型与内倾型，是依据下列哪类划分标准 ( )。-->**C.按心理活动的某种倾向性 br**

78、被称为研究组织内部人的行为的里程碑是 ( ) -->**霍桑实验**

79、被称为研究组织内部人的行为的里程碑是 ( )。-->**霍桑试验 br**

80、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 br**

81、表明，对主管人员而言，比较强烈的需要是 ( )。-->**成就需要 br**

82、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 ( )。-->**尊重需要 br**

83、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**

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

85、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 br**

86、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**

87、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 ( ) -->**复杂—动态环境**

88、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 br**

89、布莱克和莫顿认为 ( ) 的领导方式是最有效的。-->**团队式**

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

91、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**

92、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 br**

93、出期望理论是美国心理学家 ( )。-->**弗罗姆 br**

94、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 br**

95、传递信息速度最快的沟通网络是 ( )。-->**A.链式**

96、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**

97、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 br**

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

99、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**

100、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**

101、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 ( ) -->**A.高凝聚力高生产率**

102、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 ( ) -->**高凝聚力高生产率**

103、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 ( ) -->**C.高生产率高凝聚力**

104、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**

105、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 br**

106、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：( )。-->**晕轮效应 br**

107、的可能性或消除该行为，这种强化方式是 ( )。-->**惩罚 br**

108、的连续流理论是 ( ) 提出的。-->**坦南鲍母和施密特 br**

109、嫡能测量环境的什么特性？( )。-->**B.有序性**

110、定人的心理活动动力特征的是：( )。-->**气质 br**

111、对成功与失败的归因当中属于可控因素的是 ( ) -->**努力**

112、对下属采取信任的态度，并与他们共同制定计划、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**

113、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 br**

114、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**

115、非管理层事务的增多会使管理幅度：-->**C.减少**

116、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 br**

117、弗鲁姆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 br**

118、弗洛姆的期望理论。对工作积极性会 ( )。-->**能高可能低 br**

119、弗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**

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

121、高水平的专长，善于在活动中进行创造性思维，引发灵感，活动成果突出而异的人属于：( )。-->**天才 br**

122、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 br**

123、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**

124、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**

125、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**

126、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**

127、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**

128、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 br**

129、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

130、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 br**

131、根据弗洛姆的期望理论，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**

132、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**

133、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 br**

134、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**

135、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，使管理人员产生看法 br**

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

137、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**

138、构成领导者非职位权力的主要有（）。-->**专长权和模范权**

139、构成领导者非职位权力的主要有（）。-->**D.专长权和模范权 br**

140、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 br**

141、管理方格论有（）代表性的领导类型。-->**5 种**

142、管理方格图中，最有效的领导方式有（）。-->**团队式 br**

143、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，从对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**

144、管理系统理论是由（）提出的。-->**李克特 br**

145、过程型激励理论包括（）。-->**期望理论、公平理论 br**

146、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**

147、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**

148、和维护角色都多的群体属于（）。-->**团队群体 br**

149、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**

150、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、成就**

151、赫茨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

152、赫茨伯格认为，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 br**

153、后天需要理论是由（）提出的。-->**麦克利兰**

154、患有先天性心脏病，他这种挫折感源于（）。-->**个人本身能力有限 br**

155、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**

156、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**

157、激励理论包括（）。-->**期望理论、公平理论 br**

158、将人视为自私自利、好逸恶劳的是哪一种假设？（）-->**A.经济人**

159、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 br**

160、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，活动成果突出而异的人属于：（）。-->**天才 br**

161、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**

162、决策程序中的最后阶段是（）-->**实施决策方案**

163、决定人的心理活动动力特征的是（）-->**气质**

164、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**

165、老心理分析论的代表人物是：（）。-->**佛洛伊德 br**

166、理论的提出者是（）。-->**赫兹伯格 br**

167、李克特认为最好的领导风格是（）。-->**集体性参与**

168、励理论包括（）。-->**需要层次论、双因素理论、成就需要理论 br**

169、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**

170、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 br**

171、领导的连续流理论是（）提出的-->**B.坦南鲍母和施密特**

172、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**

173、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 br**

174、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**

175、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**

176、领导行为的主体是（）。-->**A.领导者 br**

177、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 br**

178、领导者的权力来源包括职位权力和（）两个方面-->**个人权力**

179、罗宾斯的综合激励模型认为，奖励应由（）决定。-->**个性、绩效**

180、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**

181、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**

182、麦克利兰的成就需要理论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

183、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**

184、麦克利兰认为个体在工作情境中有（）种重要的需要。-->**三**

185、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 br**

186、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**

187、面谈法属于组织行为学研究方法的：（）。-->**调查法 br**

188、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

189、明确目的，自觉支配行动的性格属于-->**意志型**

190、明确目的，自觉支配行动的性格属于（）。-->**意志型 br**

191、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。**

192、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 br**

193、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（）-->**员工太挑剔**

194、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**

195、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 br**

196、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，公司发现营销人员似乎有点散漫，对公司的一些做法也有异议，但又长不到确切的原因。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：-->**B.总经理投入的管理时间不够，致使管理人员产生了看法**

197、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。从组织行为学角度看，这意味着该公司今后朝什么方向发展？（）。-->**B.分权化**

198、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**

199、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**

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

201、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**

202、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（）-->**可能高也可能低**

203、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 br**

204、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 br**

205、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而被中途免职。从管理的角度来看，出现这一情况的根本原因最有可能是工作设计（）。-->**忽视了对干部的特点与能力要求**

206、某组织中设有一管理岗位，连续选了几位干部，结果都是由于难以胜任岗位要求而被中途免职。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**

207、目标（）价值大小直接反映人的需要动机强弱。（>）因素。-->**价值**

208、目标很重要，处理冲突的方式是（）。-->**妥协 br**

209、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**

210、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 br**

211、帕森斯是从哪个角度来划分组织类型的？（）-->**A.社会功能**

212、企业管理者对待非正式组织的态度应该是（）。-->**善加引导 br**

213、企业管理者对待非正式组织的态度应该是：-->**C.善加引导**

214、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**

215、群体动力是由（）提出的-->**勒温**

216、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**

217、群体凝聚力是一个（）的概念。-->**中性**

218、人的行为最为显著的特点是（）-->**选择性**

219、人际关系的发展动力有（）。-->**C.人的生产、物质生产、精神生产 br**

220、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**

221、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**

222、任务角色多而维护角色少的群体属于（）-->**任务群体**

223、任务角色多而维护角色少的群体属于（）。-->**无序群体 br**

224、任务角色和维护角色都多的群体属于（）。-->**团队群体 br**

225、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**

226、如果你是公司的总经理，你将授予那种人以决策和行动的权利？（）。-->**直线人员 br**

227、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**

228、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。**

229、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**

230、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**

231、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**

232、入的洞察力和丰富的知识。这类环境是（）-->**复杂一动态环境**

233、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**

234、事物在幅度、强度和程度上的变化是指（）。-->**B.变量**

235、事业部制的主要不足在于：-->**B.不利于灵活调整经营策略**

236、事业部制最主要的优点：-->**B.实行分权化管理**

237、是从哪个角度来划分组织类型的？（）。-->**社会功能 br**

238、双因素理论的提出者是（）。-->**赫兹伯格 br**

239、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**

240、双因素理论是由（）提出的。-->**赫茨伯格**

241、斯托迪尔没有把领导按（）。-->**社会特性 br**

242、谈话法属于组织行为学的哪种研究方法？（）-->**B.调查法**

243、谈话法属于组织行为学研究方法的：（）。-->**调查法 br**

244、提出公平理论的美国心理学家是（）-->**亚当斯**

245、提出期望理论的是美国心理学家（）。-->**弗罗姆 br**

246、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（）。-->**DERG 理论 br**

247、提出需要层次论的是（）-->**马斯洛**

248、提出需要层次论的是（）。-->**B.马斯洛**

249、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 br**

250、通过不予理睬来减弱某种不良行为的强化方式是（）。如对喜欢拍马屁者冷脸相待-->**自然消退 br**

251、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**

252、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**

253、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-->**梅约**

254、途径一目标理论是（）提出的？-->**B.豪斯**

255、团队型的领导风格是（）。-->**9.9 型**

256、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，（B 异质群体-->）**将会达到最高的工作绩效。**

257、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-->**异质群体 br**

258、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，下列哪类群体将会达到最高的绩效？（）-->**异质群体**

259、维护角色多而任务角色少的群体属于（）。-->**人际群体**

260、我们平常所说的企业精神核心是一种（）。-->**价值观念 br**

261、我们平常所说的企业精神核心是一种（）。-->**组织信念 br**

262、希波克拉底划分的气质类型有（）。-->**多血质、粘液质、胆汁质、抑郁质**

263、下列（）不属于费德勒提出的情景因素。-->**关系结构**

264、下列（）不属于勒温提出的领导者的作风类型。-->**独裁型**

265、下列（）不属于领导授权需遵循的原则-->**多头领导**

266、下列沟通形式中属于正式沟通的是（）-->**全方位式**

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

268、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**

269、下列中属于任务结构的是（）。-->**A.奖励方式**

270、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**

271、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**

272、下面哪一个不是组织的基本要素？（）-->**A.人际关系**

273、下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施？（）-->**C.工作再设计**

274、下面哪一项不属于过程型激励理论（）-->**麦克利兰的需要理论**

275、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**

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

277、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**

278、现代观点认为，冲突（）。-->**既具有建设性又具有破坏性**

279、现代组织理论的主要原则和依据是（）-->**系统观与权变观**

280、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 br**

281、小群体与大群体相比，其优势主要在于（）-->**完成任务速度快**

282、心理学科中最先被应用到组织行为学的是（）-->**人事心理学**

283、心理学研究表明，引起人的动机的因素是？（）-->**人所体验到的某种未满足的需要**

284、行为科学认为，个人的绩效是他的能力和（）的函数。-->**激励**

285、行为型理论包括（）。-->**挫折理论、归因理论、强化理论 br**

286、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**

287、性格结构中情绪占据优势。这种人情绪体验深刻，行为主要受情绪影响。为彩蛋。-->**情绪型**

288、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**

289、需要层次理论的代表人物是（）-->**马斯洛**

290、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 br**

291、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）。-->**A.分工、竞争和反应性**

292、研究领导行为的管理系统理论是（）。-->**利克特 br**

293、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**

294、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**

295、研究所里来了个老费、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，心境复杂矛盾，情绪也不安稳，喜欢找季老谈话，内心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来分析判断鲍尔敦的个性特征是哪一类型？（）  
A.外向—高忧虑  
296、研究所里来了个老费、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  
297、研究所里来了个老费、结合本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  
298、研究所里来了个老费、是哪位心理学家把人的个性分为本我、自我和超我的？（）  
D.弗洛伊德  
299、研究员在不能完全控制的情景下所进行的实验是（）-->准试验  
300、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  
301、要层次论的是（）。-->马斯洛 br  
302、一般认为，管理方格图中，最有效的领导方式有（）。-->团队式  
303、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  
304、一般说来态度的心理成分包括认知、情感和（）。-->意向  
305、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  
306、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（）。-->个性  
307、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  
308、一个造纸厂的商业环境最能反应组织环境的（）特性-->稳定性  
309、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  
310、依德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是：（）。-->本我 br  
311、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  
312、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]br  
313、以权力地位为中心的价值观是？（）-->政治性价值观  
314、以人为中心的变革措施主要包括哪些？（）-->调查反馈、群体建议、咨询活动  
315、以下不属于所使用的调查方法的是（）-->案例研究法  
316、以下不属于现代组织结构理论的代表人物的是（）。-->D.韦伯 br  
317、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 br  
318、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

319、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  
320、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作出  
321、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  
322、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 br  
323、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  
324、影响知觉的因素不包括（）-->智力因素  
325、由价值观的差异而导致的冲突，其冲突源属于（）。-->个人因素  
326、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  
327、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？（）-->正式群体  
328、予理睬来减弱某种不良行为的强化方式是（）。-->自然消退 br  
329、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  
330、在管理方格图中“乡村俱乐部似的管理”是那种领导方式（）。-->19 型 br  
331、在管理方格图中，1.9型的领导风格是（）。-->俱乐部型  
332、在管理方格图中，9.1型的领导风格是（）。-->任务型  
333、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  
334、在激励理论分类中，期望理论属于？（）-->过程型激励理论  
335、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（）-->强制  
336、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  
337、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  
338、在领导活动的三要素中，（）是最为关键的因素。-->A.领导者  
339、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  
340、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 br  
341、在领导行为方格图中，任务型的领导是（）。-->9.1 型  
342、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

343、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  
344、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  
345、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 br  
346、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 br  
347、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时更努力的倾向称为（）。-->B.社会惰化效应 br  
348、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-->负责直接责任与协助服务  
349、职责和分工的群体属于：（）。-->正式群体 br  
350、制约企业长期发展的主要问题为：-->D.组织结构合理与否  
351、中国科学院心理科学研究所研制的 CPM 领导行为评价法的 C 因素是指领导者的（）。-->A.个人品德 br  
352、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  
353、属于权威的是（）。-->B.奖赏权  
354、自觉支配行动的性格属于（）。-->意志型 br  
355、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  
356、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  
357、组织发展活动的基本价值观念包括（）。-->权利均等；正视问题 br  
358、组织设计最为重要的基础工作是：-->D.职务设计与分析  
359、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 br  
360、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 br  
361、组织行为学的研究对象是人的（）和行为的规律。-->心理  
362、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 br  
363、组织行为学开始形成的时间和地点（）-->60 年代末美国  
364、组织行为学是研究下述哪方面规律性的科学（）。-->C.一定组织中的人的心理与行为 br  
365、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  
366、组织行为学研究的对象是（）。-->D.组织中人的行为  
367、组织行为学研究的基础和出发点是（）-->A.个体  
368、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 br  
369、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科学，最先产生于（）-->A.美国  
370、组织中的成员在下列哪种情况下形成的群体具有最强的凝聚力？-->

371、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**

372、最能提高士气的沟通网络是( ) -->**C.圆周式**

373、最早进行领导方式研究的是( ) -->**勒温**

374、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(180)-伯仲教育:**(微信搜:Wj585858-)

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、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 br)**

4、“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

5、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)**

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

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

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

9、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 br)**

10、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)**

11、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)**

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

13、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)**

14、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)**

15、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)**

16、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)**

17、按照占优势的心理机能来划分,可把性格分为( )

A.理智型 C.情绪型 D.意志型 E.中间型

18、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)**

19、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 br)**

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

21、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是( ) -->**(合作精神;决策能力;敢于创新;尊重他人)**

22、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 br)**

23、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)**

24、测量量表有:( ) -->**(名称量表;等级量表;等距量表;比率量表 br)**

25、冲突的来源有( ) -->**(沟通因素;结构因素;个人行为因素 br)**

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

27、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 br)**

28、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)**

29、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)**

30、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 br)**

31、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 C 任务结构 E 上下级的关系)**

32、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)**

33、菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的是( ) -->**(职位权力;任务结构;上下级的关系 br)**

34、概括起来,我国优秀领导者的素质应当包括( ) -->**(A 政治素质 B 知识素质 E 身心素质)**

35、个人权力包括( ) -->**(专长权,模范权)**

36、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。)**

37、个性的特点是:( ) -->**(社会性;组合性;独特性;倾向性 br)**

38、个性的特点主要有( ) -->**(A 社会性 B 组合性 C 独特性 D 稳定性 E 倾向性)**

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

40、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 br)**

41、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 C 责任感 D 提升和发展 E 上司的赏识)**

42、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)**

43、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 br)**

44、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)**

45、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 团队式 E 中间型)**

46、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)**

47、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)**

48、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)**

49、豪斯的“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)**

50、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)**

51、激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 br)**

52、解决或减少冲突的策略有( ) -->**(设置超级目标;采取行政手段;拖延和平共处)**

53、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)**

54、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)**

55、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;人员受双重领导,责任不清 br)**

56、矩阵组织也称为“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。br)**

57、具有普遍意义的激励方式有( ) -->**(思想政治工作;奖励;工作内容丰富化;职工参加管理 br)**

58、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)**

59、勒温认为存在着( )的领导工作方式 -->**(专制方式;民主方式;放任自流方式 br)**

60、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)**

61、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 br)**

62、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 br)**

63、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 br)**

64、领导的连续流理论是( )提出的 -->**(坦南鲍姆;施密特 br)**

65、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 br)**

- 66、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)
- 67、领导能力是（）的综合体现-->(知识、智慧 br)
- 68、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)
- 69、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)
- 70、领导行为作为一种动态的活动过程，具有以下的特点（）。-->(A.示范性 B.激励性 C.互动性 D.环境适应性)
- 71、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)
- 72、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)
- 73、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 br)
- 74、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)
- 75、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)
- 76、麦克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 br)
- 77、麦克利兰的激励理论认为人的基本需要有（）。-->(成就需要；生存需要；权力需要；社交需要 br)
- 78、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 br)
- 79、美国社会学家艾桑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)
- 80、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。)
- 81、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 br)
- 82、某酒店的组织结构呈现金字塔状，越往上就会（）。-->(管理难度大；管理幅度小 br)
- 83、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 br)
- 84、能力是（）的综合体现。-->(性格；知识；体力；智慧 br)
- 85、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)
- 86、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；阈值原则 br)
- 87、气质差异主要应用于（）。-->(人机关系；人际关系；思想教育；特殊人员选拔)
- 88、权变理论又被称为（）。-->(B 应变理论 E 情境理论)
- 89、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)
- 90、群体典型的角色有（）。-->(自我为中心者；任务角色；维护角色 br)
- 91、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 br)
- 92、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)
- 93、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 br)
- 94、人的行为特征有：（）。-->(自发的；有原因的；有目的的；持久性的；可改变的 br)
- 95、人际关系的发展动力有（）。-->(人的生产；物质生产；精神生产 br)
- 96、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 br)
- 97、人际关系的发展趋势是（）。-->(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 复杂性增强，单一性减少 E 合作性增强，分散性减弱 br)
- 98、人际关系的功能有（）。-->(A 产生合力 B 形成互补 C 激励功能 D 联络感情 E 交流信息 br)
- 99、人际关系的功能有（）。-->(产生合力；形成互补；激励功能；联络感情；交流信息 br)
- 100、人际关系确立的条件有（）。-->(人的产生；人际接触；人际的需要 br)
- 101、人际交往的原则是（）。-->(B 互利原则 D 平等原则)
- 102、人们在群体中可以获得的需要和满足有（）。-->(B 尊重和认同需要 C 安全需要 D 情感需要 E 完成任务的需要)
- 103、任务角色包括（）。-->(建议者；信息加工者；总结者；支配者 br)
- 104、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)
- 105、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 br)
- 106、事业部制组织结构的优点是：-->(A 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。C 事业部制以利润为核心，能够保证公司获得稳定的利润。E 能为公司不断培养出高级管理人才。 br)
- 107、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 br)
- 108、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 br)
- 109、斯托迪尔指出领导可以按（）分成不同的类型-->(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 br)
- 110、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 br)
- 111、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)
- 112、特质论的代表人物有：（）。-->(阿尔波特；艾森克；卡特尔 br)
- 113、体典型的角色有（）。-->(自我为中心者；任务角色；维护角色 br)
- 114、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 br)
- 115、途径——目标”理论认为，领导方式有（）。-->(支持型；参与型；指导型；以成就为目标 br)
- 116、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)
- 117、维护角色包括（）。-->(鼓励者；协调者；折衷者；监督者 br)
- 118、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)
- 119、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 br)
- 120、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 br)
- 121、希波克拉底划分的气质类型有（）。-->(A 多血质 B 粘液质 C 抑郁质 D 胆汁质)
- 122、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 br)
- 123、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)
- 124、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)
- 125、下列制度中属于采用固定间隔强化方法的有（）。-->(计时工资；月度奖；年终分红 br)
- 126、下列属于归因理论中稳定因素的有（）。-->(A 能力 B 任务难度)
- 127、心理过程包括（）。-->(A 意志 C 认知 D 情感)
- 128、行为测量量表有：（）。-->(名称量表；等级量表；等距量表；比率量表 br)
- 129、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)
- 130、需要层次论的内容有：（）。-->(生理需要、安全需要、友爱和归属需要,尊重需要,自我实现的需要)
- 131、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（）。-->(分工；竞争；反应性 br)
- 132、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 br)
- 133、一个合理化的领导班子应该具有的特征是（）。-->(梯形的年龄结构,互补的知识结构,配套的专业结构,叠加的智能结构,协调的气质结构)
- 134、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)
- 135、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 br)

136、以人为中心的变革措施主要包括（）。-->(调查反馈；群体建议；咨询活动 br)

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

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

139、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)

140、以下做法中，属于消退强化方法的有（）。-->(A 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 C 对请客送礼者，关门拒之 E 对喜欢奉承拍马屁者，冷脸相待)

141、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 br)

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

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

144、引起冲突的策略有（）。-->(委任态度开明的领导者；重新编组；鼓励竞争 br)

145、影响从众行为的因素有（）。-->(A.个人因素 C.环境因素)

146、影响个性形成因素主要有：（）。-->(先天遗传因素；后天社会环境因素 br)

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

148、影响因素主要有：（）。-->(先天遗传因素；后天社会环境因素 br)

149、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)

150、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 br)

151、在我国，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 br)

152、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)

153、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)

154、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)

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

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

157、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 br)

158、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 br)

159、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 br)

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

161、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)

162、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 br)

163、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 br)

164、组织发展活动的基本价值观念包括（）。-->(权力均等；正视问题 br)

165、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)

166、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)

167、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)

168、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)

169、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)

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

171、组织行为学的两重性来自于（）。-->(E 管理的两重性 A 人的两重性 C 多学科性 br)

172、组织行为学的两重性来自于：（）。-->(管理的两重性；人的两重性；多学科性 br)

173、组织行为学的特点有：（）。-->(边缘性；综合性；两重性；实用性 br)

174、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)

175、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 br)

176、组织行为学的研究方法包括：（）。-->(调查法；实验法；个案研究法；观察法 br)

177、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)

178、组织行为学研究的层次有（）。-->(A 个体 B 群体 C 组织 E 环境 br)

179、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)

180、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)

简答(28)—伯仲教育：（微信搜：Wj585858-）

- 1、对弱势群体的保护与管理的具体措施。...
- 2、菲德勒的对一个领导者的工作最起影响作用的...
- 3、个体决策因素
- 4、工作团队的建设过程一般要经过哪些步骤。...
- 5、国学术界按组织的性质把组织分为哪几种类型...
- 6、何谓激励？
- 7、简述领导决策的程序。
- 8、简述人际关系在组织管理中的作用。...
- 9、简述正式领导者与非正式领导者的关系。...
- 10、简述组织结构合理化的主要标志。...
- 11、科学的研究方法应遵循的原则。...
- 12、麦格雷戈的“超Y理论”与谁的理论观点相近？这...
- 13、美国的罗伯特·豪斯和迪尔教授对提高人的积...
- 14、内聚力有何作用。
- 15、能力差异的应用原则。
- 16、人际交往的有哪些基本原则。
- 17、如何进行情绪的调适与情感的培养。...
- 18、如何理解决策民主化？
- 19、什么是激励？有效激励的手段与方法有哪些？有效...
- 20、什么是组织文化，企业文化的构成？...
- 21、影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？...
- 22、怎样做才能提高领导工作的有效性？...
- 23、组织变革的基本动因是什么？
- 24、组织变革的压力有哪些？
- 25、组织发展战略措施有哪些。
- 26、组织管理活动中的个体行为特征有哪些。...
- 27、组织柔性化特点的表现。
- 28、组织设计的原则、步骤是什么？...

1、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。

2、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。

3、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。

4、工作团队的建设过程一般要经过哪些步骤。

答：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。工作团队建设

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。

#### 5、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。

#### 6、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。

#### 7、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。

#### 8、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。

#### 9、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。

#### 10、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) 组织的结构功能优化。

#### 11、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)。

#### 12、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、地点和对象变化而变化。

#### 13、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。

#### 14、内聚力有何作用。

答：(1) 满意感；(2) 沟通；(3) 敌意；(4) 生产率；(5) 对改革的阻碍；(6) 群体意识。

#### 15、能力差异的应用原则。

答：能力概念在组织活动中的应用，主要是考虑个体的能力与工作任务要求匹配。具体有以下几个原则：(1) 能力阈限原则；(2) 能力合理安排原则；(3) 能力互补原则。

#### 16、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。

#### 17、如何进行情绪的调适与情感的培养。

答：情绪和情感是人对客观事物是否符合其需要所产生的态度体验。(1) 情绪的调适。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) 情感的培养要：①培养高尚的积极的人生观的世界观。②通过多种途径，丰富学生的情感体验。③培养幽默感，养成积极的人生态度。

#### 18、如何理解决策民主化？

答：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——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。

#### 19、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。

#### 20、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。

#### 21、影响个人能否体验到工作压力的因素是什么？

答：所谓压力，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。个人是否能够体验到工作压力，主要取决于知觉、经历、压力与工作绩效关系、人际关系等因素。

#### 22、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。

#### 23、组织变革的基本动因是什么？

答：(1) 组织变革的内在基本动因：①组织目标的选择与修正；②组织结构的改变；③组织职能的转变。④组织成员内在动机与需求的变化(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。

#### 24、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。

#### 25、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。

#### 26、组织管理活动中的个体行为特征有哪些。

答：(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。

#### 27、组织柔性化特点的表现。

答：柔性化组织，是指组织结构的柔性化，即在组织结构上不设置固定的和正式的组织机构，而代之以一些临时性的、以任务为导向的团队式组织。

#### 28、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。

论述(2)--伯仲教育：（微信搜：Wj585858-）

1、**联系实际谈谈管理者如何才能提高员工的组织...**

2、**试论述领导威信对于领导有效性的重要意义。...**

1、**联系实际谈谈管理者如何才能提高员工的组织认同感和工作参与度。**

答：（1）员工的组织认同感的概念：是员工对其组织认同的程度，它包括对组织目标和价值观的信任和接受、愿意为组织的利益出力、渴望保持组织成员资格三个方面。

（2）提高员工组织认同感的意义与作用：有认同感的员工会主动把组织提升到同舟共济的高度，表现为积极维护组织声誉，愿意为组织牺牲个人利益；有组织认同感的员工很少离开自己的工作岗位；有组织认同感的员工通常表现比较出色；有组织认同感的员工会坚决支持并自觉贯彻执行组织的政策；有组织认同感的员工能充分发挥组织工作的主动性、积极性、创造性，提高组织绩效。

（3）工作参与度的概念：指员工对自己工作的认可程度、投入程度，以及认为工作对自我价值实现的重要程度。

（4）提高员工参与度的意义与作用：参与工作有利于增强实现了自我价值的感觉，这对组织和个人都有积极的影响。

（5）员工的组织认同感与工作参与度都属于员工的工作态度的内容。管理者可以通过一些方法提高这两种工作态度：可以从真诚关心员工利益的角度、为员工创造实现个人目标的机会的角度、改善工作使员工对自己的工作有更多自主权的角度、寻找机会及时奖励员工的角度、同员工一起设置目标的角度等方面联系实际展开论述。

2、**试论述领导威信对于领导有效性的重要意义。**

答：（1）领导威信的概念：威信是领导者在被领导者心目中的威望和信誉。它表现为被领导者对领导者的尊重、信赖、钦佩、崇敬和心甘情愿的服从、追随、仿效的精神感召力。

（2）领导的有效性表现为领导的行为能适应既定的环境，并根据各种特定的情景，做出正确的决定的有效领导行为以及由此而产生的良好的领导绩效（主要表现为较高的工作效率、较好的工作效益、较高的人员满意度、合理的跳槽率以及较高的出勤率等方面）。

（3）威信是领导者有效地实施领导的重要的影响因素，它对于领导的有效领导行为的产生以及良好的领导绩效的产生有着重要的意义与作用。主要体现在以下几个方面：威信决定领导者影响力的强弱；威信是提高领导效能的重要条件；威信有利于推进组织变革；威信有助于融洽领导者与被领导者的关系；威信有利于吸引人才等。

（4）通过提高领导者品质中的品格、感情、知识、能力等因素建立、提高领导者的威信，从而有利于领导者有效地实施领导。

名词解释(28)--伯仲教育：（微信搜：

Wj585858-）

1、奥德佛的 ERG 理论-->**属于内容型激励理论**

2、巴纳德的组织理论-->**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。**

3、巴纳德的组织理论认为-->**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。**

◇

4、错觉-->**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**◇

5、动机

是引起某种行为，维持该行为，并将该行为导向一定目标的心理过程。

6、感觉-->**是人脑对客观事物个别属性（如颜色、声音、气味等）。**◇

7、豪斯迪尔的公式-->**属于综合激励模式**◇

8、价值观-->**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。**◇

9、凯恩的组织理论认为-->**组织是由许多交迭的、联锁的“角色组”所组成的集合体。**◇

10、凯恩的组织理论认为-->**组织是由许多交迭的、联锁的角色组所组成的集合体。**◇

11、劳勒的期望模式-->**属于过程型激励理论**◇

12、能力-->**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。**◇

13、气质-->**是一种心理活动的动力性特点。**◇

14、权变组织理论认为-->**不能用单一的模型来解决所有组织设计问题，只能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。**◇

15、群体凝聚力

群体凝聚力是指群体成员之间相互吸引并愿意留在群体中的程度。它是维持群体行为有效性的一种合力。

16、社会知觉-->**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。**◇

17、事业生涯管理

事业生涯管理指组织和职工本人对事业生涯进行设计、规划、实施和监控的过程。

18、斯金纳的强化理论-->**属于行为改造型激励理论**◇

19、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。**◇

20、系统组织理论认为-->**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为境的感情等因素构成。**◇

21、性格-->**是个体对现实的稳定态度和习惯化的行为方式。**◇

22、亚当斯的公平理论-->**属于过程型激励理论**◇

23、晕轮效应

晕轮效应是造成错误知觉的一种思想方法。它是一种以点概面的思想方法。它以事物的某一个特性为依据，而忽视事物的其他特性就对整个事物全面评价，结果产生了错觉。

24、知觉-->**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。**◇

25、自我知觉-->**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。**◇

26、组织生命周期理论-->**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。**◇

27、组织生命周期理论认为-->**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**◇

28、组织文化

组织文化是指在狭义的组织管理领域内产生的一种特殊的文化倾向，实质上是一个组织在长期发展过程中，把组织成员结合在一起的行为方式、价值观念和道德规范的总和。

判断(371)--伯仲教育：（微信搜：Wj585858-）

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、ERG 理论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。-->**对**◇

4、（黑胆汁）血液占优势的属于沾液质气质。（）。-->**错**◇

5、（黑胆汁，）血液占优势的属于沾液质气质。-->**错**◇

6、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**◇

7、奥尔德费提出 ERG 理论。-->**对**◇

8、奥尔德费曾指出，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**◇

9、保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。-->**错**◇

10、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**◇

11、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**◇

12、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**◇

13、表层文化包括组织精神、组织的价值观念、道德观念等。-->**错**◇

14、不存在普遍适用的、最好的组织结构模式。-->**对**◇

15、不论是正式的或非正式的，群体必然会发展出共同的兴趣、态度和规范。-->**对**◇

16、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**◇

17、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**◇

18、部门化与工作专业化无关（）。-->**错**◇

19、裁员，就是被动性变革的措施之一。-->**对**◇

20、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**◇

21、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**◇

22、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**◇

23、冲突的来源有沟通因素、结构因素、组织行为因素。-->**错**◇

24、冲突只存在于个人之间。-->**错**◇

25、处理好上级关系的着眼点是与上级保持亲密的联系。-->**错**◇

26、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**◇

27、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**◇

28、从沟通的速度来看，正式沟通较非正式沟通要快。-->**错**◇

- 29、从性质上区分，冲突有破坏性冲突和建设性冲突。-->对
- 30、存在于组织中的参谋职权意味着做出决策，发布命令。-->错
- 31、大群体比起 7 人以下的小群体，往往内聚力更强（）。-->错
- 32、大群体比起小群体往往内聚力更强。-->错
- 33、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
- 34、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
- 35、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
- 36、地铁上的乘客、超市里的顾客也是群体。-->错
- 37、动机是指人对某种目标的追求和欲望。-->错
- 38、动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征-->对
- 39、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
- 40、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
- 41、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
- 42、多功能型团队是由某一具体部门的员工所组成的。-->错
- 43、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
- 44、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
- 45、非正式群体具有排他性和不稳定性。-->对
- 46、菲德勒在二度空间领导行为模型中，首次加入了效率层面，构成了三度空间领导效率模型。-->错
- 47、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
- 48、菲德勒在研究中发现：关心任务的领导者在不利或有利的情况下，将是最有效的领导者-->对
- 49、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
- 50、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
- 51、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，气味等）的反映。-->错
- 52、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
- 53、感觉是在知觉的基础上产生的。-->错
- 54、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
- 55、个人价值要通过组织的经济价值和社会价值来实现。-->对
- 56、个人权力来源于个人在组织中的地位。-->错
- 57、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
- 58、个体行为激励的研究是整个组织行为学的核心部分。-->对
- 59、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
- 60、个性对个体心理疲劳具有延缓作用。-->错
- 61、个性就是个体独特地表现出来的心理特征。-->错
- 62、个性倾向性心里特征主要包括气质、能力和性格。-->对
- 63、个性心理特征与情境和身体条件没有任何关系。-->错
- 64、个性形成的最初根源是家庭影响。-->对
- 65、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
- 66、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
- 67、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
- 68、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
- 69、根据赫兹伯格的理论，公司的人际关系属于激励因素。-->错
- 70、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
- 71、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
- 72、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
- 73、根据群体成员间关系的亲密程度，可把群体分为初级群体和次级群体两种。-->对
- 74、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
- 75、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
- 76、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
- 77、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
- 78、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
- 79、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
- 80、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
- 81、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
- 82、工作满意度与员工流动率之间是负相关的。-->对
- 83、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绩效评价的设计。-->对
- 84、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
- 85、工作设计是指为了有效地达到组织目标，而采取与满足工 O。-->对
- 86、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
- 87、工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。-->对
- 88、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
- 89、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
- 90、公平理论认为公平就是平均分配。-->错
- 91、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
- 92、构成组织的要素可分为有形要素与无形要素两类（）。-->对
- 93、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，而复杂的假设是有一定道理的。-->对
- 94、关于人性的假设中，X 理论是错的，Y 理论是对的。-->错
- 95、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
- 96、管理层次是一个组织水平结构扩展的表现。-->错
- 97、管理方格理论是由美国心理学布洛克和莫顿提出的，是行为科学中有关企业领导方式问题的代表理论之一。-->错
- 98、管理幅度是一个组织纵向结构扩展的表现。-->错
- 99、管理幅度是指一个上级管理者直接管理下级的人数。-->错
- 100、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
- 101、规范化行为是指组织通过制定规章制度以及程度化、标准化的工作，规范性地引导员工行为的活动。之进行调整。-->对
- 102、海尔的 OEC 模式的理论基础是期望理论和综合激励理论。-->对
- 103、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
- 104、黑胆汁占优势的属于抑郁气质。-->对
- 105、横向信息沟通是协调上下级的活动。等进行的变革。-->错
- 106、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
- 107、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
- 108、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动动机并按组织所需要的方向行动。-->对
- 109、激励行为的实现，是非常个性化和情境性的。-->对
- 110、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
- 111、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
- 112、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
- 113、集权型领导行为又被称为独裁或专制的领导行为。-->对
- 114、集体潜意识是人类多代遗传演化积累而形成的。-->对
- 115、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
- 116、加入群体能够满足群体成员的心理需求。-->对

- 117、家庭、邻里、朋友圈等都是次级群体。-->[错](#)
- 118、价值观是个性心理结构的核心因素。-->[对](#)
- 119、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，那么这个目标激发动机的力量越强烈。-->[对](#)
- 120、坚持收集资料的客观性<sup>是</sup>任何科学研究方法的最基本的原则和重要的特点之一。-->[对](#)
- 121、奖励与惩罚相结合，应该以罚为主，以奖为辅。-->[错](#)
- 122、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](#)
- 123、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](#)
- 124、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](#)
- 125、决策就是出谋划策。-->[错](#)
- 126、决策就是拍板定案。-->[错](#)
- 127、克服组织变革的阻力，教育是行之有效的<sup>方法之一</sup>。-->[对](#)
- 128、空间距离对群体人际关系没什么影响。-->[错](#)
- 129、勒温的冻结强化方式是团队强化方式和个体强化方式-->[错](#)
- 130、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](#)
- 131、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](#)
- 132、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](#)
- 133、勒温根据实证研究指出，民主作风的领导工作效率最低。-->[错](#)
- 134、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](#)
- 135、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](#)
- 136、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](#)
- 137、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](#)
- 138、领导的本质是一种影响力。-->[对](#)
- 139、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](#)
- 140、领导管理时间的艺术是领导艺术的重要组成部分。-->[对](#)
- 141、领导环境对领导行为的影响几乎可以忽略不计。-->[错](#)
- 142、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](#)
- 143、领导活动古今中外都有相同的地方，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](#)
- 144、领导决策科学化是决策民主化的重要保证。-->[错](#)
- 145、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](#)
- 146、领导能力是性格和智慧的综合体现。-->[错](#)
- 147、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](#)
- 148、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](#)
- 149、领导是个体影响其他个体（或群体）行为的能力。-->[错](#)
- 150、领导授权还要注意授权留责、适度监控。-->[对](#)
- 151、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](#)
- 152、领导行为四分图理论是由勒温提出来的。-->[错](#)
- 153、领导艺术对领导效果的好坏没有影响。-->[错](#)
- 154、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](#)
- 155、领导者的权力主要来自于职权。-->[错](#)
- 156、领导者的权利主要来自于职权-->[错](#)
- 157、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](#)
- 158、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](#)
- 159、路径-目标理论是一种领导行为理论。-->[错](#)
- 160、路径-目标理论主要立足于领导者，而不是立足于下属。-->[错](#)
- 161、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](#)
- 162、马斯洛认为，人的需要仅取决于他已经得到什么。-->[错](#)
- 163、马斯洛提出后天需要理论。-->[错](#)
- 164、麦格雷戈的“X 理论”与薛恩提出的复杂人性的假设相近。-->[错](#)
- 165、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](#)
- 166、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](#)
- 167、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](#)
- 168、麦克利兰提出双因素理论。-->[错](#)
- 169、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](#)
- 170、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](#)
- 171、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](#)
- 172、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](#)
- 173、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](#)
- 174、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](#)
- 175、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](#)
- 176、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](#)
- 177、目标越简单，越容易实现，它对员工的激励作用就越大。-->[错](#)
- 178、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](#)
- 179、能否合理设置组织目标，是衡量组织成熟程度和有效性的<sup>重要标志</sup>。-->[对](#)
- 180、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](#)
- 181、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](#)
- 182、期望理论认为，目标的效价越高，激励力量就越大。-->[错](#)
- 183、气质决定一个人活动的社会价值和成就大小。-->[错](#)
- 184、气质无好坏之分，不能决定一个人的活动价值和成就-->[对](#)
- 185、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](#)
- 186、强化理论较多地涉及主观判断等内部心理过程。-->[错](#)
- 187、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](#)
- 188、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](#)
- 189、权变理论主要研究有关的情境因素对领导效果的影响。-->[对](#)
- 190、权力的关键是双方之间存在依赖。-->[对](#)
- 191、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](#)
- 192、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](#)
- 193、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](#)
- 194、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](#)
- 195、群体规范是一切社会群体得以维持、巩固和发展的支柱。-->[对](#)
- 196、群体规模越大，工作绩效越高。-->[错](#)
- 197、群体规模越大，工作绩效越小-->[对](#)
- 198、群体目标是长远的、稳定的、而不能是临时的、短暂的。-->[错](#)
- 199、群体凝聚力与群体的领导方式有关。-->[对](#)
- 200、群体凝聚力与群体生产率的关系取决于群体的规模。-->[错](#)
- 201、群体行为是组织行为学的基础和出发点（）。-->[错](#)
- 202、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。-->[错](#)
- 203、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](#)
- 204、群体压力主要通过群体规范来维持。-->[对](#)
- 205、热情是一种强烈、稳定而深刻的情感和情感状态。-->[对](#)
- 206、人的本质是单个人所固有的抽象物。-->[错](#)
- 207、人的行为是在外力的作用下引发的。-->[错](#)

208、人际关系确立的条件有：产生合力、人际接触、人际的需要。-->**错**

209、人类将自己对情感信息的处理过程，称之为：想象。-->**错**

210、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**

211、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**

212、人群关系理论不同于人际关系理论。-->**错**

213、人是构成团队最核心的力量。-->**对**

214、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**

215、任务变革是对组织的任务即组织的运行方向和目标的改革。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**

216、任务角色包括建议者、信息加工者、总结者、评价者。-->**对**

217、任务取向的领导行为主要关心员工。-->**错**

218、日常生活中所讲的个性，主要是指人的性格。-->**对**

219、如果个人由于其绩效而获得的奖励满足了与其个人目标的主导需要，他的工作积极性将进一步提升。-->**对**

220、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**

221、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**

222、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**

223、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**

224、深层文化是组织文化直观的。-->**错**

225、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（）。-->**对**

226、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**

227、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。（）-->

228、事业部制组织形式打破了传统的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**

229、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**

230、思维是在人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**

231、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**

232、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**

233、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**

234、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**

235、随着群体规模的增大，成员的工作满意感提高。-->**错**

236、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**

237、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**

238、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**

239、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**

240、态度具有两极性和直接性的特征。-->**对**

241、态度是天生的（）。-->**错**

242、提高工作生活质量必然提高劳动生产率。-->**对**

243、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**

244、团队组织要求员工既是专才又是全才。-->**错**

245、威信又称为非权力性的影响力。-->**对**

246、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**

247、为了激励员工积极性，一定要单纯提高满足度。-->**错**

248、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**

249、维护角色包括鼓励者、协调者、折衷者、阻碍者。-->**错**

250、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**

251、问卷调查法属于组织行为学研究方法的实验法。-->**错**

252、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。-->**错**

253、现代观点认为冲突是有害无益的。-->**错**

254、现代社会里遍地都有组织。（）。-->**对**

255、现代特性理论认为，领导者的特性和品质是先天遗传的。（）。-->**错**

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

257、现代组织行为学的观点认为冲突是有害无益的。（）。-->**错**

258、相对于个体决策，集体决策的效率较低。-->**对**

259、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**

260、效度是指测量的稳定性。-->**错**

261、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**

262、心境是一种出于意外的情况而引起的情绪和情感状态。-->**错**

263、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头脑中的反映。-->**对**

264、信度是指测量的可靠性。-->**错**

265、性格没有社会意义，无好坏之分。-->**错**

266、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**

267、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，能力则是完成某种活动所必备的心理素质特征。-->**对**

268、虚拟团队不属于团队。-->**错**

269、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**

270、学习型组织采用全面质量管理进行不断改进。-->**对**

271、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

272、血液占优势的属于粘液气质-->**错**

273、血液占优势的属于粘液质气质。-->**错**

274、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**

275、研究发现在任务角色和维护角色的多少与群体绩效之间有反比关系。（）-->**错**

276、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**

277、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**

278、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**

279、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**

280、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**

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

282、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**

283、一个组织内聚力越高，则越能提高生产率。-->**错**

284、一个组织内聚力越高，则越能提高生产率。（）。-->**错**

285、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**

286、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**

287、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**

288、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**

289、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**

290、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**

291、影响个性形成的主要因素是先天遗传因素。-->**错**

292、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**

293、由本我支配的行为受社会规范道德标准的约束（）。-->**错**

294、由本我支配的行为受社会规范道德标准的约束。-->**错**由本我支配的行为(不)受社会规范道德标准的约束。<<

295、有需要,一定都能产生行为。-->**错**<<

296、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**<<

297、圆式沟通是一种典型的非正式沟通网络形式。-->**错**<<

298、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**<<

299、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**<<

300、在管理中,激励通常指调动人的积极性。-->**对**<<

301、在紧急的情况下,民主的领导方式最有效。-->**错**<<

302、在马路上围观车祸的人群就是一个很典型的群体。-->**错**<<

303、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**<<

304、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**<<

305、在主客观条件的影响下,气质特征会缓慢地发生某些变化-->**对**。<<

306、在组织规模一定的情况下,管理幅度与管理层次成正比。-->**错**<<

307、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**<<

308、正式组织是人为设计的,非正式组织是自发形成的。-->**对**<<

309、政治行为更多地源于组织文化而非个人差异。-->**对**<<

310、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**<<

311、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**<<

312、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**<<

313、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、职务和岗位的分工协作提供客观依据。-->**对**<<

314、制度文化是组织文化的核心和灵魂。-->**错**<<

315、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**<<

316、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**<<

317、专家力量也属于领导行为影响力的一种。-->**对**<<

318、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**<<

319、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**<<

320、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**<<

321、自我管理型团队是一种真正独立自主的团队。-->**对**<<

322、自我知觉只有主观性,不具备客观性。-->**错**<<

323、纵向信息沟通是协调部门之间、成员之间的活动。-->**错**<<

324、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**<<

325、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**<<

326、组织的管理层次受到组织规模和管理幅度的影响,与组织规模成正比。-->**对**<<

327、组织发展的目标就是构建和谐组织。-->**对**<<

328、组织环境对组织结构设计和组织绩效影响不大。-->**错**<<

329、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**<<

330、组织结构的调整与完善是现代组织变革的内在动因之一。-->**对**<<

331、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**<<

332、组织结构的柔性化表现为集权化和分权化的统一。() -->**对**<<

333、组织结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**<<

334、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**<<

335、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**<<

336、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**<<

337、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**<<

338、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**<<

339、组织没有明确的边界。-->**错**<<

340、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**<<

341、组织是群体的总称,它不是管理的一种职能。-->**错**<<

342、组织是人类社会生活中最常见、最普遍的现象()。-->**对**<<

343、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**<<

344、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**<<

345、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**<<

346、组织文化包括人员素质、资金实力、科研力量、信誉等。-->**错**<<

347、组织文化的管理方式是以硬性管理为主。-->**错**<<

348、组织文化的核心是组织的信念、价值观、组织精神等。-->**对**<<

349、组织文化的核心是组织价值观。-->**对**<<

350、组织行为学不研究非正式组织中人的行为规律()。-->**错**<<

351、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**<<

352、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**<<

353、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**<<

354、组织行为学就是在管理科学的发展的基础上产生发展上来的。-->**对**<<

355、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**<<

356、组织行为学是管理科学的新发展。-->**对**<<

357、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**<<

358、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**<<

359、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**<<

360、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**<<

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

362、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**<<

363、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**<<

364、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**<<

365、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**<<

366、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**<<

367、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**<<

368、组织只是群体的总称,它不是管理的一种职能。-->**对**<<

369、组织中的政治行为是普遍存在且不可避免的。-->**对**<<

370、最先把个性分为内向和外向两种类型的人是荣格。-->**错**<<

371、最先提出社会交换理论的是舒兹。-->**错**<<

案例分析(29)—伯仲教育:(微信搜:Wj585858-)

- 1、“**青钢**”集团的:五个日“**管理**”**青钢**”集团的...
- 2、**艾琳化妆品**
- 3、**爱通公司的员工关系**
- 4、**白泰铭在读大学时成绩不突出,老师和同学都以...**
- 5、**北京莲雪莲羊绒公司小苗的成长...**
- 6、**北京雪莲羊绒有限公司小苗的成长...**
- 7、**大连三洋制冷公司成功的企业文化建设案例,也...**
- 8、**大连三洋制冷公司的企业文化建设...**
- 9、**大连三洋制冷公司的企业文化建设...**
- 10、**该由谁来承担损失?**
- 11、**古井酒厂**
- 12、**古井酒厂反思失误**
- 13、**固定工资与佣金制**
- 14、**红旗轻工设计院**
- 15、**贾厂长的困惑**
- 16、**建造“大家庭”**
- 17、**年轻人辞职引发的风波**
- 18、**企业文化是怎样构成的?它有何功能?...**

## 19、如何看待评先进工作者问题：

## 20、谁来承担损失

## 21、通用是如何成为学习型组织的

## 22、王安电脑公司

## 23、王义堂现象说明了什么？

## 24、围绕核心竞争力的组织变革

## 25、围绕核心竞争力的组织变革——日产公司由衰...

## 26、研究所里的骨干为何留不住

## 27、杨利平糯米美食厂

## 28、一家面包公司的组织结构设计（利民公司）...

## 29、怎样看待奖金与荣誉魏亮老师为何想不通...

## 1、“青钢”集团的：五个日“管理”青钢”集团的：五个日“管理”

思考题：1.青钢“五个日”的管理核心是什么？“以人为本”，你是怎样认识的？

2.我国企业的管理特点是什么？

3.企业怎样有效推行这样的管理模式？

案例分析内容与要求本案例分析的目的：根据企业管理场景的模拟分析，提高学生根据企业运行实际状况思考问题、解决问题的能力。主要是启发学生思考（1）怎样实现企业管理制度的有效性？（2）管理与监督之间的有机联系是什么？（3）企业的管理是推行管理思想还是完善管理规则？本案例的分析路径：（1）管理制度的有效性必须通过管理细化来实现。（2）“以人为本”，不等于不要管理制度。（3）精确化管理是企业管理的成功模式，非常适用于制造业企业。

## 2、艾琳化妆品

## 2. 你觉得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？这家公司下一步发展将面临什么样的问题？

答：1 艾琳创业之初考虑的是资金技术市场而对企业管理者考虑不够

2 企业生产销售计划是怎样实施，有人实施，但无权责利的有机结合，没有调动管理者的积极性

3 公司下一步的发展是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、爱通公司的员工关系

## 问题 1:明娟和阿苏之间产生了矛盾的原因是什么? 2:感恩作为公司领导解决矛盾的方法是否可行? 3:本案例对如何处理人际关系有何启发?

答:1:明娟和阿苏之间由职权之争引发冲突,又因信息沟通障碍产生矛盾.

2: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,并促进明娟和阿苏之间的信息沟通,协调认知.

3:改善人际关系一定要体现平等,互利和相容原则,让明娟和阿苏和平共处,互相谅解,个告知他们未升迁的利益更大,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同,运用科学的方法,帮助下属正确处理好人关系方面的问题

## 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。

## 5、北京雪莲羊绒公司小苗的成长

## 问题：请用麦克利兰的成就激励理论来分析小苗的成长过程。

答：麦克利兰的认为有成就需要的人对胜任和成功有强烈的要求，是一种主义者。北京雪莲羊绒公司的实例各告诉我们，小苗是一个高成就需要者，从他“人一辈子要能干出点贡献”的观点可以求证。另外，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，公司及时给予他必要的物质激励，就是说要把内激励和外激励有机地结合起来，这也是我国公司激励问题的普遍做法。雪莲公司领导人的不仅考虑了成就激励，还考虑在人们做出成就以后，能够及时地给予物质鼓励。当然，在对人的激励过程中对于不同的情况要做具体的分析，可采用多种方法探讨到底如何调动人的积极性。从另一外一个角度来看，象小苗这样的人越多越好。因为具有高成就需要的人对于企业和国家都有生要作用。企业拥有这样的人越多，发展就越快，越能取得经济效益。北京雪莲公司在小苗这样的人员攻关下，终于在 1955 年研制开发成功了 BSLD—95 工艺技术，并达到国际领先水平，为企业带来可观的经济效益。由此看出，如果一个国家拥有这样的人越多，国家就必定越兴旺发达。

1、苗晓光认为“一辈要出点贡献”根据马斯洛的理论，从苗晓光在北京雪莲羊绒公司的先进事迹中可以看出，他在那方面的需要更强烈一些？（自我实现需要）；

2、麦克利兰认为希望干出一番事业的人，是具有那种需要的人（成就需要）3、提出双因素论的是（赫兹伯格）

4、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）

5、根据弗鲁姆的期望理论，北京雪莲羊绒公司的李总对小苗的科研成功所设置的效价是（精神表扬和晋级、职称、工资待遇、奖金、住房等物质奖励）

## 6、北京雪莲羊绒有限公司小苗的成长

问题：请用麦克利兰的成就激励理论来分析小苗的成长过程。

答：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，就是说把内激励和外激励有机地结

合起来，这就是我们国内公司同上面“固定工资还是佣金制”那个案例里的中日合资公司，在激励问题上的不同做法。中日合资公司只考虑了成就激励，而没有考虑在人们做出成就以后，能够及时地给予物质鼓励。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。请大家自己运用我们已经学过的组织行为学激励理论进行分折，探讨到底如何调动人的积极性。

## 7、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？

答案要点：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。

## 8、大连三洋制冷公司的企业文化建设

问题：

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？

（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？

（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？

案例分析题（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。每个小问分析观点正确符合要求者给 5 分，本题共 15 分。）

参考答案：

（1）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，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。

### 9、大连三洋制冷公司的企业文化建设

问题:结合本案例说明应如何进行组织文化的建设?

答:这个安全告诉我们: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。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的意识、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,并使其具有导向功能、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。

大连三洋制冷公司成功的企业文化建设例子告诉我们,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。

### 10、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不一致,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。

### 11、古井酒厂

问题:

1.读了本文之后,你对王效金厂长的管理风格有什么看法?

2.这个案例对你有哪些方面的启示?

3.你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性?

(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。每个小问分析观点正确符合要求者给5分,本题共15分。)

参考答案:

1.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.提高领导的有效性,应从以下几方面入手:

①从领导自身入手。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。

### 12、古井酒厂反思失误

(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:读了本文之后,首先我认为他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。

### 13、固定工资与佣金制

**问题 1:小白为何不同意公司现有的付酬制度?试用亚当斯的公平论来解释。 2:小白能否算一痊高成就激励者?试用麦克利兰的标准来说明。**

1 答:亚当期公平理论认为: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,看期相对值.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 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;第三对于好运引起个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,这些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

### 14、红旗轻工设计院

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。

(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。

(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?

(4)请用管理方格图理论分析院长的领导风格特点。

(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?

1、答:刘工的管理风格属于放任自流型、低组织低关心人、贫乏型的管理方式。

(1)运用相关的领导行为理论来看,他首先属于放任自流型的领导方式。在他的整个领导过程中,整体工作效率低下,对员工没有威信和说服力,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,属于最不可取的领导方式。

(2)按照“四分图理论”来看,他的领导方式则属于“低组织低关心人”的领导方式,在本就工作效率不高,目标达成困难的情况下,又不顾及关心下属,有好事揽给自己。“不久,五组又领了一项出国考察的任务。这回刘工谁也没告诉,当仁不让,悄悄自己接下来”,导致了本就“低组织”的情况又多了“低关心人”,使得“出差回来后干啥事的都有,就没人干活”,这种领导方式亦不可取。

(3)按照“管理方格图理论”来看,他则属于贫乏型管理的领导方式,对人对工作的关心程度都很低。

2、答:因为刘工不是一个优秀的领导者,不懂得领导艺术,不能为组织提高效率,没有发挥应有的领导效能。

用领导素质理论来分析刘工的个人素质:

(1)文中提到刘工“业务能力不差,但缺乏创造性;四平八稳,从不与人争吵,是有名的“老好人”;对领导过于恭顺卑谦,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)在一个优秀领导者应该具备的素质中指出应该富有创新性,而刘工欠缺;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,体恤关心下属,创造一个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。

(3)按照领导素质理论中的十大条件论来分析,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,下属对他的决策也可以不服从;组织能力不高,不能很好的组织有限的人力、物力;不精于授权;不善于应变,对已发事件不能很好的处理,更无法善后,导致最后职位被撤;完全没有创新,没有自己的想法,领导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。

(4)当然,刘工当然也有自己的性格优点,比如说他为人和善,不与人争吵,尊重他人,业务能力也不错等等,以上的种种说明刘工的性格特点不适合做管理者,在组织角色中也许更适合做“支持帮助者”,帮助上级完成任务,所以“当他的职务被撤后他自己也松了一口气”。这也告诉我们学会用人,要把不同性格特点的人也运用到合适的职位上。

3、答:(1)王工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”,具备成为一个优秀管理者的能力水平;“富有创新精神,设计工作一直很出色”,具备扎实的专业知识;后来,“改变孤芳自赏,目空一切的态度,对同事友好、热情,传授经验”等等,为他奠定了很好的人际关系基础,形成了成为优秀领导者必备的很好的人脉,有助于发挥自己的“人格魅力”,加上他“知识渊博、幽默”,使得“青年们大为倾倒”。这一切的一切,都说明王工具备了一个优秀领导者应该具备的素质。

(2)他之所以拒绝出任组长,递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,“李工和领导关系好”,在单位继续做下去难保日后不会重新出现类似这样的问题,耽误自身的发展,所以不如干脆去一个更适合自己发展的公司,实现自身价值。

4、答:院长的管理风格接近于任务第一型的管理。这种管理中,领导作风非常专制,领导集中注意于生产任务和作业效率的需求,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。他任命刘工为组长后,要刘工干这干那的任务,出差什么都要按他指定的人选

去完成,而他本人却很少出来走动,了解下属的情况和思想动态,才会出现那种状况。

5、答:通过这个案例,我觉得:

(1)作为领导者应全面关心和了解全体下属的思想动态,在他们的思想出现问题时,及时帮助他们走出困境。

(2)领导者不仅要关心工作,同时要关心员工。多与员工沟通,增进了解,使管理工作有的放矢。

(3)领导者应具备良好的政治素质、知识素质、能力素质和良心素质的综合素质。特别是应凡事出于公心,以大局为重。

(4)领导者应经常做好下属的思想教育工作,使他们能凡事顾全大局,为组织利益着想。

领导者权力的来源主要包括两个方面:职权和权威。

(1)职权是来自于职位的权力。这种权力是由领导者在组织中所处的职位所决定的。这样的权力是随职务变动而变动,在职就有权,不在职就无权。职权的基本内容包括对组织活动的决定权、指挥权,对组织成员的奖惩权。人们往往出于压力和习惯不得不服从这种权力。

(2)权威来自于领导者的品格、才能、知识和情感决定的。例如,领导者具有高尚的品德,丰富的经验,卓越的工作能力,良好的人际关系;领导者善于体贴关心他人,令人感到可亲、可信、可敬,不仅能完成组织目标,而且善于创造一个激励的工作环境,以满足群众的需要等。

#### 15、贾厂长的困惑

**问题:1.贾厂长为什么会作出案例中的决定?2.请运用利克特的领导行为理论分析贾厂长的领导方式?3.如果你的贾厂长,你该怎么办?**

1.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,这说明在这个问题贾厂是做对了,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早退现象,就做出了早退罚款的决定。

2.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。鉴于案例中出现的现象,为了使新的贯彻实施,贾厂长应该改变原有的领导方式。

3.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。

#### 16、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?2:香港新鸿基证券有限公司采用了什么样的激励措施?**

答1: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。

答2: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。

#### 17、年轻人辞职引发的风波

**问题:问题:在看完上述案例后,你认为企业应该怎样做才能留住优秀的人才?对员工的激励除了多给薪酬以外还有哪些激励措施?**

答:1.企业留住人才可以是多方面的,领导者信任、高报酬、高职位、团队氛围等。2.薪酬改革不是一个鼓励问题,而是涉及企业方方面面,特别是观念的转变,3.企业有效的管理除了物质激励外,还要强调运用精神激励,鼓励员工认同企业文化等。

#### 18、企业文化是怎样构成的?它有何功能?

参考答案:企业文化就是一种组织文化,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,并使其具有导向功能、规范功能、凝聚功能、激励功能、创新功能和辐射功能。

#### 19、如何看待评先进工作者问题:

(1)高山为何想不通?请用公平理论来分析。

(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。

(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。

(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。每个小问分析观点正确符合要求者给5分,本题共15分。)

参考答案:

(1)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觉。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)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,提高评选标准,如既要看到其行政工作的效果,也要看科研成果的水平与数量。

(3)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,主任交办的工作他完成得相当出色,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,尽管他没被评上先进,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。

## 20、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,书城领导人应依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。

(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。

## 21、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

## 22、王安电脑公司

**1、根据西方人性假设理论,王安的人性观属于哪一种?2、这种人性观在管理方式上是怎样体现的?3、如果用 $M=E*V$ 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:(1)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工作,只是在他认为非要他管不可的时候,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:第一、工作可以成为满意的源泉;第二、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;第三、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;第四、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;第五、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)按照Y理论的假设,主管人员就不会太担心是否对职工给予了足够的体贴和关心,而会较多地考虑怎样才能使工作本身变得具有更多的内在意义和更高的挑战性。管理自我实现的人应重在创造一个使人得以发挥才能的工作环境,此时的管理者已不是指挥者、调节者和监督者,而是起辅助者的作用,从旁给予支援和帮助。激励的整个基础已经从外在性的转到内在性的了,也就是从组织必须做些什么事来激发起职工的积极性,转到组织只是为职工的积极性提供一个表现与发挥的机会而已,而这种积极性是本来就存在的,只不过要把它引向组织的目标。在管理制度上给予自我实现的人以更多的自主权,实行自我控制,让工人参与管理和决策,并共同分享权力。

(3)如果用 $M=E*V$ 来表示王安激励员工的过程,那么这个模型中目标是自我实现、变量是王安和员工,关系是尊重、理解和信赖。激发力量=效价\*期望值( $M=V \cdot E$ )M代表激发力量的高低,是指动机的强度,即调动一个人积极性,激发其内在潜力的强度。它表明人们为达到设置的目标而努力的程度。V代表效价,是指目标对于满足个人需要的价值,即一个人对某一结果偏爱的强度。(—1≤V≤1)。E代表期望值,是指采取某种行为可能导致的绩效和满足需要的概率。即采取某种行为对实现目标可能性的概率。(0≤E≤1)

## 23、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

## 24、围绕核心竞争力的组织变革

**问题:在看完上述案例后,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?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:1 公司的拯救赢在管理上,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。2 公司的管理变革日本人做不到,因为文化的影响是根深蒂固的

3 日产公司再度走向辉煌。

对中国企业有借鉴意义非常大,特别是国企改革就能走向成功之路。

## 25、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。

## 26、研究所里的骨干为何留不住

**1.请用个性理论分析老费·老鲍和季老的个性特征。2.季老对这样的部下应如何管理?3.根据态度平衡理论,季老应该怎样帮助鲍尔顿使他达到心理平衡?**

答:1、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。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,并把晋升看得非常重要。季老:从文中可看出他是个不错的领导,有事业心,责任感强,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,并为下属提供有发展和晋升的机会,喜欢平等的上下级关系,易于沟通。

2、季老对这样的部下在管理上应注意:(1)注意性格顺应和互补的原则,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时,就应把他们两人分开,以利工作开展。(2)注意能力阈限的原则,考虑他们各人的性格,给他们一个适合自己的岗位,各尽其能。(3)从气质方面考虑,注意气质的互补原则,发挥他们各自的长处,使他们形成团结的组合,更好地提高科研效益,也使他们相处更加融洽。

3、心理学家海德的态度平衡理论认为,个体对单元中两个对象的态度一般属于同一方向。如:甲喜欢乙,则甲对乙的服装也很欣赏。当个体对单元的知觉与对单元内两个对象的情感产生矛盾时,其认知体系则出现不平衡状态。这种状态将导致认知系统的多种变化,从而使个体改变情感关系,以恢复平衡关系。这一理论用于案例,则产生如下结果。季老在肯定鲍尔敦工作的价值情况下,对他说:“在咱们所,如今你满可以指望能有大展宏图的机会,你有多大本事就使出来吧。想干啥就能干到啥,没什么能限制你才能的发挥的。有一回,他在对几个报废的克兰逊元件作常规测试的过程中,忽然灵机触动,想到了光子耦合器的主意。季副所长知道后,很重视也很热心,很快拨出了人成立了一个新课题组,

专门负责这项研究,想进一步开发这种装置;他兼任这个课题组长,就是理所当然,众望所归的事了。

## 27、杨利平糯米美食厂

问题:

(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?适合于什么样的环境?

(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?

(3)汤正龙建议的组织结构有何优缺点?

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。每个小问分析观点正确符合要求者给5分,本题共15分。

参考答案:

(1)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,终将影响效率和贻误工作,且不适用于企业大规模生产。这种组织结构比较适合于企业成立和发展的初期。

(2)表哥汤正龙认为如果美食厂要发展,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,成为坚强有力的决策机构,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员才较好的组织模式。

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。原先的纽约统构具有多头顿等、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,增强支持改革的因素.削弱反对因素。

## 29、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,那他就会感到公平,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(9)--伯仲教育:(微信搜:**

Wj585858-)

### 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、贾厂长的管理模式

### 5、浪涛公司的组织结构

### 6、推行人本管理的王安电脑公司

### 7、王安电脑公司曾是美国IT企业界的一棵闪亮的...

### 8、研究所里来了个老费

### 9、研究所里来了个老费

### 1、爱通公司里的员工关系

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。开始,她认为阿苏是憎恨她的工商管理硕士学位,她在公司的快速提升,或者是她的雄心壮志。但是,明娟决心同办公室里的每一位同事都处好关系,因此她邀请他出去吃午饭,一有可能就表扬他的工作,甚至还同他的儿子保持联络。

请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角色最后给了谁?()。D.马德

(3)公司领导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

请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1984年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者了。这次是他主动向局里请求,调到这问题较多的液压件三厂来的。局里对他能迅速改变该厂的落后面貌寄予厚望。

请在认真读完该案例后,对下列问题做出单项选择:

(1)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答案:D

(2)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

(3)李克特的领导行为理论被称为()。C.管理系统理论

(4)案例中贾厂长制定政策时仍套用他以前在上海高压油泵厂的经验来解决上海液压件三厂的新问题,这样做出的决定属于哪种个体决策因素?()。B.克服心理定势

## 4、贾厂长的管理模式

贾炳灿同志是1984年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。

请在每小时后选择一个正确答案:

1、改革不合理的厂纪厂规有助于调动职工的工作积极性,贾厂长到任后取消了迟到罚款的规定受到了工人的好评。说明在这个问题上贾厂长考虑到了人的因素,其人性观有哪种倾向?()-->B、社会人假设

2、贾厂长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,有用哪一种人性观来实施管理的倾向?()-->A、经济人假设

## 5、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

## 6、推行人本管理的王安电脑公司

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,已发展到拥有 3 万多名员工,30 多亿美元资产,在大约 60 多个国家和地区设有 250 个分公司。...

请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是( )。C.自我实现的人

(2) 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

(3) 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.告诉该工程师完成工作后可用王安私人别墅度假

(4) 如果用  $M$  (积极性的高低) $=E$  (期望值) $\cdot V$  (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

## 7、王安电脑公司曾是美国 IT 企业界的一颗闪亮的明星。

请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是( ) C.自我实现的人

2. 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

3. 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

4. 如果用  $M$ (积极性的高低) $=E$ (期望值) $\cdot V$ (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

## 8、研究所里来了个老费

(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,心境复杂矛盾,情绪也不安稳,喜欢找季老谈话,内心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

## 9、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。下班后,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。—

请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,心境复杂矛盾,情绪也不安稳,喜欢找季老谈话,内心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来分析判断鲍尔敦的个性特征是哪一类型? ( )-->C.内向高忧虑

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.是哪位理论家把人的个性分为本我、自我和超我的? ( ) -->D.弗洛伊德

2.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

上一次考试有 150 多个科目改版,伯仲教育每学期均会在期末考试前整合最新历届试题+形考作业+综合练习册题目,有需要直接访问

任何问题都可以联系我微信:Wj585858-

## 请直接打印,已按字母排版

已整理 700 个国开科目,有需要请直接微信 Wj585858-,说明要购买的试卷号及科目名称即可

ps:资料考前整理,只供大家复习使用!已和最新历届试题核对,有新题并已整合,以此版为准

