

组织行为学试题库 简答题

3. 管理中怎样运用气质差异？

应当应用气质的差异，妥善地进行管理。详细来讲，在管理中可从人机关系，人际关系、思想教育等方面来考虑应用气质差异。在这些范围内应用气质差异应考虑如下原则：气质绝对性原则；气质互补原则；气质发展原则。

4. 在管理中怎样运用能力的差异？

录取选拔，全面考察；使用安排，人尽其才；培训提高，两者兼包；考核评价，因岗异样。

5. 性格在管理中有什么意义？

行为预测；量材而用，因材施教。

6. 需要、动机、行为有什么联络？

行为由动机决定，动机来自需要。但这句话不能反过来理解：有了某种需要，就有某种动机，有某种动机就有某种行为。实际上，有某种需要不一定就产生某种动机，要使需要产生动机，首先需要到达一定的强度，人在每时每刻均有多种需要同步存在，但其强烈程度不一样，只有需要的强度到达一定程度，才能转化为动机。当人们的需要还处在萌芽状态时，以模糊的形式反应在人们的意识中并产生不安之感，这就称之为意向，意向还局限性以被人意识到，伴随需要的不停增强，人们开始比较明确地懂得，是什么事情使自己感到不安，并意识到可以通过什么手段来满足需要，这时，意向转化为愿望，需要的强度到达强烈的程度，便成为内推性原因；另一方面环境中还要有能使需要得到满足的目的，即外拉性

原因时，才能引起动机。此外，虽然同一需要，在不一样的诱因作用下也也许产生不一样的动机。有某种动机不一定就会引起某种行动。由于一种人同步可以有许多的需要和动机。一般而言，多种需要在特定期间和空间内，其中一种需要是最强的，被称为主导需要。在这种主导需要驱使下会出现多种动机，但只有一种最强的动机——优势动机实际产生行为。

12. 消除不公平感的措施有哪些？

当一种人感到自己奉献大，酬劳低时，也许会采用如下的某一措施或几种。

设法减少自己的奉献；寻求增长自己的酬劳；设法增长他人的奉献；寻求减少他人的酬劳；变化比较对象。当一种人感到自己奉献小，酬劳大时，重要是增长投入，提高质量。这种在有助于自己的不公平状态下，产生内疚感的不多，因此，公平理论对此未作重点研究。

13. 消除不公平的方略有哪些？

(1) 调整政策。克服政策不统一，机会不等（有的部门控制多某些，有的部门开放多某些），会和导致客观上的公平。

(2) 完善制度。改革不合理的奖励分派制度。事实表明，平均分派是导致目前我国社会上存在严重不公平感的一种重要原因。人人收入均等意味着奉献大的人少得了收入，奉献小的人侵吞了他人应得的收入。加强工资和奖励制度的科学研究，使对工作绩效的考核愈加客观和科学，从而更好地贯彻按劳分派原则。改革不合理的人事制度，目前社会上对收入分派不合理的埋怨或不满，很大程度上是针对产生这种不合理分派的一种重要前提——机会不均等。（不是工作能力

或劳动奉献引起的),应当努力发明条件增进人才的合理流动和职位的公开竞争,制造公平的竞争环境,逐渐实现机会均等。

(3) 领导者一碗水端平,秉公办事

(4) 引导职工进行全面客观的比较,消除主观认识上的偏差

人们在心理上一般都存在“看人挑担轻松”的认知偏向,往往会自觉不自觉地产生低估他人的工作成绩,高估他人的工资收入的倾向。一是拿事实的数据和材料说服职工,二是提供机会让他们亲自体验“轻担”,以换个角度、位置来看问题,三是尽量提供机会让职工倾诉自己的不满,提供机会进行批评和监督。

15. 应付挫折有哪些措施?

提高认识,对的看待挫折;改善不恰当的管理,采用宽容态度;变化情境;采用精神发泄法。

17. 转变态度的措施有哪些?

(1) 逐渐提出规定——心理学研究表明,要转变一种人的态度,首先必须理解他本来的态度立场,然后再估计一下他的态度立场与所要转变的态度目的的差距与否过于悬殊,若差距过大,反而会发生反作用。假如逐渐提出规定,不停缩小差距,则人们比较轻易接受,因此要转变人们的态度,不能操之过急,最佳逐渐提出规定。

(2) 积极参与实践活动——心理学家们研究认为,要转变一种人的态度,最佳可以引导他积极参与有关的实践活动,或者在活动中饰演一定的角色。原因在于,某种特定的环境气氛可以使人们受到感染。

(3) 运用组织规定和群体规范——组织的规章制度、公约、法规，它告诉人们怎样做是对的，怎做是不对的。一般地说，可以有效地变化人们的态度。任何一种群体均有自己的行动准则（或群体规范），它规定群体的每一种组员都必须遵守。假如个体违反了群体规范，群体就会采用多种形式的压力使该组员服从。因此，管理者可运用群体来变化一种人的态度。

(4) 充足运用宣传工作——管理人员变化职工的态度重要是采用普遍宣传、重点教育和个别说服的措施。可以这样说，其他的任何一种措施在某种意义上都离不开宣传工作。

19. 影响人际吸引的原因有哪些？

邻近性；熟习相似互补性；自我暴露；个人条件。

21. 群体心理和行为有哪些特点？

两个或两个以上的人构成群体后，群体会对个人心理和行为产生影响，体现出一系列效应，详细来讲，有从众效应，服从效应、社会助长期有效应、社会惰化效应、群体极化效应等。这是社会心理学家关注最多，积累资料最多的群体影响问题。由于受到这些效应的影响，群体心理和行为会体现出如下特点：

能力扩大化

受到社会助长期有效应的影响，个体加入群体后往往会感觉到群体的支持，进而认为自己能力忽然变大了，会自觉更有力量，因此更敢冒险和挑战。

轻信化和忠诚化

受到从众、服从等效应的影响，组员往往轻信本群体行为都是合理的，道德

规范都是对的，因此对群体的目的、规范、决策等毫不怀疑，体现出忠诚化倾向，并且一旦有人不忠诚就会受到群体的压力。

排他化和保护化

受到群体极化效应的影响，组员往往把反对本群体的人都看作是坏蛋、蠢人或弱者，不太愿与群体以外的人交往。组员会自觉地保护群体的利益不受侵害，一旦他人或不利群体的信息侵入，组员会群起而攻之。

趋同化

受到从众、服从和群体极化等效应的影响，群体规定其组员的行为保持一致，一旦某些组员在某个问题上保持沉默，就会被认为是默许；一旦组员的观点与群体背离时，会无意识自我调整，以求与群体观点趋同。

22. 怎样提高领导者的影响力？

提高领导者影响力水平的关键是提高领导者的非权力性影响力水平；对的使用权力性影响力，即通过政策、程序、规定、决策和命令等方式对的行使职权；形成良好的社会心理环境与友好的组织气氛，增强权力性影响力与非权力性影响力的效能；遵照领导的法则，发挥成功的领导影响力的作用。

23. 简述领导生命周期理论。

领导生命周期理论(life cycle theory of leadership)，简称生命周期理论。

领导生命周期理论包括下面某些内容。

成熟度。成熟度理论是一种重视下属的权变理论。个体完毕某一详细任

务的能力和意愿的程度。根据与否具有完毕工作的能力以及与否具故意愿完毕工作，可以将下属划分为四种成熟程度：M1——无能力，且不乐意；M2——无能力，但乐意；M3——有能力，但不乐意；M4——有能力，且乐意。

领导方式类型。命令(高工作—低关系)——领导者定义角色，告诉下属干什么、怎么干以及何时何地去干，其强调命令指导行为；说服(高工作—高关系)——领导者同步提供指导性行为与支持性行为；参与(低工作—高关系)——领导者与下属共同决策，领导者的重要角色是提供便利条件与沟通；授权(低工作—低关系)——领导者提供很少的指导或支持，放手让下属自己作决定处理事务。

领导类型与员工成熟度相匹配。领导生命周期理论认为，领导者应当根据下属的成熟程度对应地采用恰当的领导方式，就能到达有效的领导。命令型领导行为重要合用于低成熟度的员工(M1)；说服型领导合用于较低成熟度的员工(M2)；参与型领导重要合用于较高成熟度的员工(M3)；授权型领导重要合用于高成熟度的员工(M4)。

领导生命周期理论给我们最大的启发是：看待不一样成熟度的下属应采用不一样的领导方式，才能获得最有效的领导。除此之外，该理论还启发我们在管理工作中要发明条件，让被管理者在工作过程中更快趋于成熟，把使用人才与培养人才结合起来，重视人力开发。

24. 简述组织社会化的三阶段模型。

一种员工从“局外人”成为“内部人”需要经历社会化的三个阶段。（1）预期的社会化：这个阶段始于个体真正加入组织之前。预期的社会化信息来自各

个方面，例如招聘广告、个人经验等等。(2) 碰撞：第二阶段一般是从员工签订雇佣协议开始。在这个阶段，新员工开始觉得现实和期望并不一定相吻合，为此感到吃惊和不安，有学者称之为“现实震惊”。(3) 调整 and 变化：伴随员工明确了目的和任务，掌握了工作技能、处理了角色冲突，就开始进入组织社会化的第三阶段——员工开始变化自己，接受组织文化，逐渐融入组织。

25. 影响新组员组织社会化的原因有哪些？

(1) 组织可以控制的原因

组织可以控制的原因主要有五个：①管理层对社会化的认识；②对新员工的招聘面试；③正式的新员工定向培训；④多种工作培训；⑤组织的监督。

(2) 组织不能控制的原因

组织不能控制的原因主要有四个：①新员工的个性；②新员工对企业的第一印象；③其他员工行为给新员工留下的印象；④新员工个人需要的满足。

简述组织构造设计中职能分析的基本环节。(5分) 2023

答：是对企业组织的各个构成部分应有功能、应起作用、应承担的任务和责任的分析研究。是分析企业部门的详细化，是职位办公室的前提和基础。

职能分析的基本环节：

- 1 明确企业组织活动的内容和范围；
- 2 对确定下来的活动进行分解；
- 3 明确分解后的活动单元的承担单元；
- 4 明确各职能块之间的关系；

5 为职能块确定合适的名称；

管理者在进行组织构造设计时，必须考虑的关键原因有哪些？答：必须考虑的某些关键原因包括：部门划分、工作专门化、管理跨度、指挥链、集权和分权、正规化、职位界定职位描述等。

简述正式组织与非正式组织的优缺陷

答：1、正式组织是根据有关管理部门的决定、命令、指示，为完毕特定的任务而建立的组织。

正式组织的特点是：正式组织有明确的职权划分和等级构造，是通过深思熟虑、反复决策建立的。

正式组织的优缺陷：正式组织的长处是，等级构造明确，决策程序化，可预期性强；缺陷点是，筹集成本往往较高，适应变化能力较差。

2、非正式组织是根据个人的爱好爱好等自发建立的组织。

非正式组织往往没有明确的等级构造和职权划分，又称非正式群体。

非正式组织的长处是，组员自主意识强，沟通良好，员工在非正式组织中能得到满足感。其缺陷是也许传播流言蜚语，鼓励消极态度和形成角色冲突等。关键在于对非正式组织的引导和管理。

群体与团体的区别。（5分）2023

答：1、群体是指两个或两个以上互相作用和互相依赖的个体，为了实现某个特定目的而进行的组合。

2、团体是指可以产生积极的协调作用、使团体的整体绩效不小于个体组员

绩效之和的群体。

3、从以上意义上讲，团体是群体的一种体现形式，群体的外延不小于团体。

个体力量与群体动力之间的关系。（5分）2023

答：1、群体动力是指一种群体的组员共同追求群体目的的力量。

2、个体力量是指群体组员个人所追求的目的以及实现目的的决心和能力；

3、群体动力可以理解为群体的所有组员追求群体目的的力量综合。

3、群体动力受个体力量的影响，但并不一定等于个体力量的简单相加，它一般都要不小于或不小于个体力量的简单总和。

5、其原因就在于群体组员之间的互相影响和互相鼓励的作用。

狭义行为和广义行为（5分）2023

答：1、狭义的行为指人受其身心支配和客观环境的刺激而体现出来的能被观测到的一切外显的活动。

2、广义的行为除可以直接观测到的外显行为外，还包括内隐的心理活动，即把心理和行为统称为人的行为。

简述“领导”概念包括的四种重要含义。（5分）2023

答：领导是管理过程中的一项职能，是指导和影响团体组员致力于从事与任务有关活动的过程。这个定义包括四个方面的重要含义：

波及领导者以外的其他人——员工或追随者。

领导波及领导者自身和团体组员之间权力的不平等分派

领导体现出使用不一样权力以多种方式影响追随者行为的能力

由于领导具有较大的权力，并能对下属施加影响，因此，作为一位真正的领导者应当有对的价值原则，应当以身作则，应当为大众谋利益。

简述领导者的特质。（5分）2023

答：领导者有六种特质不一样于非领导者：进取心；领导愿望；正直与诚实；自信；智慧和工作有关知识。

正式信息沟通网络的类型有哪几种？（5分）

答：正式信息沟通网络是指基于组织中的正式沟通渠道所形成的沟通网络。有5种形式：

（1）链式信息沟通网络。信息像链条似地次序传递，信息传递的速度较快。

（2）轮式信息沟通网络。信息沟通的中心人物居中，其他组员通过这个中心人物进行信息沟通。信息传递速度快，对的性高，领导者的地位非常突出，而其他组员的士气却很低

（3）Y式信息沟通网络。在这种网络中，也有一种中心人物，但其集中程度不如轮式信息沟通网络。

（4）圆圈式信息沟通网络。信息传递速度慢，精确性低，没有什么领导者，团体组员的满意感较高，但不轻易形成稳定组织。

（5）全渠道式信息沟通网络。信息传递速度和精确性都较高，没有领导者，

团体组员的满意感较高，但不易形成稳定的组织。

试述信息过滤的危害及产生的原因。（10分）2023

答：1、信息过滤指发送者故意操纵信息，以使信息显得对接受者更为有利。例如，一名管理者告诉上级的信息都是上级想听到的东西，这名管理者就是在过滤信息。

2、当信息向上传递给高层管理人员时，下属常常压缩或整合这些信息以使上级不会因此而承担过重。在进行整合时，个人的爱好和自己对重要内容的认识也加入进去，并因而导致了过滤。由于企业每个层级都对信息进行过滤，使得高层管理者不也许获得客观信息，于是出现了信息失真。

3、过滤的程度与组织构造的层级和组织文化两个原因有关。在组织等级中，纵向层次越多，过滤的机会也越多。组织文化则通过奖励系统或鼓励或一直此类过滤行为。假如在奖励上越重视形式和外表，管理者便越故意按照对方的品位调整 and 变化信息。

联络实际，谈谈对“刻板印象”和“晕轮效应”的理解。（10分）2023

答：沟通双方存在的一种障碍是“归因”带来的盲目判断，用归因方式来解释人们的行为，有两种类型，一是“刻板印象”；二是“晕轮效应”。

刻板印象，指将群体进行分类，然后根据不一样的类别来判断该类群体所具有的性格特点的一种状况。可以说，刻板印象就是一种盲目的概括化的判断。在组织中，常有某些言语反应了以性别、年龄、种族，甚至是体重为基础的刻板印

象，如“男性对照顾孩子不感爱好”，“老年人无法学会新技能”。从知觉角度上看，假如人们期望见到这些刻板印象，那么他们就会知觉到，无论这种刻板印象与否精确。

晕轮效应，指当假设某人有某一行为特性时，将推断某人必有其他的行为特性的一种现象。例如，在招聘过程中，男性招聘人员会认为一位求职秘书职位的相貌入时的女性自然而然擅长打字、速记等；一名教师也许是安静、认真、知识丰富、水平很高，但假如他的风格不够热情，则其他特点也不会得到很高的评价。

试述小道消息传播的原因及减少小道消息消极影响的提议。（10分）2023

答：1、传播小道消息基于如下几种原因：

建构和缓和焦急；

使支离破碎的信息可以说得通；

把群体组员甚至局外人构成一种整体；

表明信息发送者的地位或权力。假如情境对我们十分重要，但又模棱两可，并因而激起人们的焦急情绪，此时小道消息会作为情境反应而出现。

2、管理层虽然不能消除小道消息，但应当能使小道消息的范围和影响被限定在一定的区域内，并使其消极成果减少到最低程度。如下是减少小道消息影响的提议：

公布进行重大决策的时间安排；解释看起来不一致和隐秘的决策和行为；对目前的决策未来的计划，强调其积极面的同步，也指出其不利面；公开讨论也许出现的最差成果，将能减少因无根据的猜测而引起的小道消息的传播程度。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/868137127023006035>