

组织管理心理学串讲笔记4-----论述题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/113/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BB\\_84\\_E7\\_BB\\_87\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_c73\\_113020.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/113/2021_2022__E7_BB_84_E7_BB_87_E7_AE_A1_E7_c73_113020.htm) 论述题：1、试述组织管理心理学的对象、任务及目的。P6答：任何一个组织或企业都是由人和物这两大因素构成的。这两大因素在组织中又形成了三大关系系统：物-物关系，人-物关系，人-人关系。而人-人系统则主要是组织管理心理学的对象。组织管理心理学的任务是吸收、运用各相关学科的理论、方法，探讨组织中个体、群体、组织、领导的心理活动规律，说明如何通过调整人际关系、激励动机、提高领导水平和领导艺术、增强组织凝聚力等手段，来协调人-人系统。组织管理心理学的理论目的是发展、完善学科体系，深化对组织心理人认识。而它的直接的实践目的，也是它的根本目的，是要提高组织效能，提高生产率，提高员工的工作满足感。2、试述马克思考虑主义的人性观。P35答：（1）其本质属性首先是“社会性”。马克思指出：“人的本质并不是单个人所固有的抽象物，在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”人的社会性包括在劳动和其他社会实践活动的长期发展史中所形成的全部特性。（2）人的本性还表现为具体历史性。人性并不是天生的，而是在后天长期的社会实践中逐渐形成和发展的。随着社会历史的发展，人的社会性也在发生变化。（3）保持有作为生物有机体的自然属性。人类社会是在同自然界作斗争、改造自然界中形成的。人的各种行为活动都是在自然需求得到满足的基础上进行的。因此，人的自然属性是人性中不可忽视的一面。由上述可知，人是自然和社会发展的共同产

物，是社会属性和自然属性的有机统一体。人性并不是抽象的，一般的，孤立的，而是具体的，社会的，历史的。3、试述梅约在霍桑试验中得出人是“社会人”的结论。P47答：

（1）在提高生产率的刺激因素中，金钱或经济激励只是第二位的，社会心理因素才是头等重要的。在生产或工作中处理好人际关系，比物质奖励和管理制度有更大的现实意义。（2）生产效率主要取决于职工的“士气”。职工心理需要的满足是提高产量的基础。（3）在正式组织中存在着“非正式群体”。这种特殊的组织有其特殊的规范，并对其成员的行为有较大的影响。（4）领导者必须注重群体中的人际关系型。这种新型领导要能理解逻辑的和非逻辑的行为，善于倾听职工的意见和建议，与职工培养感情使工人愿意为达到组织目标而贡献自己的力量。4、试述决定工作满足的因素有哪些

。P110答：（1）工作的挑战性。员工往往喜欢使他们有机会发挥自身才华的工作，喜欢能提供各种任务、自由、对自己的出色成绩有反馈的工作。当挑战性适中时，员工会体会到快乐和满足。（2）公平的待遇。组织的报偿、晋升制度、政策是对员工工作的最直接、最明确的物质肯定方式，这些制度、政策是否公平，极大地影响着员工的满意态度。对工作是否满意，关键不在于金钱的多少，而在于是否公平。如果有关政策公平，员工对工作的满足感就较高。（3）良好的工作环境。良好的工作环境能提高员工的工作满足感。（4）合作的同伴。同事之间能融洽相处、友好共事，自然能增加工作满足感。（5）性格与工作的适当搭配也会增加工作满足感。员工的能力、特长、风格正好符合工作的要求，员工最有机会最大限度的胜任工作，并从中体验快乐，也就能获得满

足感。5、试述赫兹伯格的“激励-保健理论”。P117-119答：赫兹伯格研究人们感到很满意和很不满意时都处于什么情境，就此归纳出影响工作态度的因素。传统的观念认为满意的反面是不满。但赫兹伯格指出，满意与不满并不是或此或彼、二择一的关系。那些令人不满的因素虽然被去除，并不一定就令人满意。而一些令人满意的因素即使不存在，也不一定就使人不满。换句话说，满意的反面是没有满意，不满的反面是没有不满。赫兹伯格分析发现：成就感、别人的认同、工作、职责、进步、个人成长等因素同工作满足有关，被称作为激励因子。赫兹伯格区别出了两种因素，告诉人们，让人满意和防止人不满意是两回事，需要从两方面入手。提供保健因子，只能防止牢骚，消除不满，却不一定能激励员工。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)