

组织管理心理学串讲笔记3-----简答题 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\\_113022.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/113/2021_2022__E7_BB_84_E7_BB_87_E7_AE_A1_E7_c73_113022.htm) 简答题：1、如何理解组织的含义？P1答：组织的定义包含着多层内涵：1) 组织是有一定结构的。至少有两个人才谈得上组织；(2) 组织有一定的构造方式。组织内的个体是有意识地联系在一起；3) 组织是有目的的。这说明组织的存在是有具体意义的。4) 组织是以有规则的活动为存在方式的。没有活动，目的就无从达到，组织也就名存实亡。2、如何理解管理的含义？P1答：管理同样具有多层含义：1) 管理必然是群体活动。至少有两个人才谈得上管理，才谈得上管理者和被管理者。方面是相互对立而统一地存在的。2) 管理是有目标的，是为实现目标而实施的。没有目标的管理是盲目的、没有意义的，也不会有效果。3) 管理是要使别人和管理者“一起”从事活动。这是现代管理思想的体现，强调双方的感情沟通。3、为什么现代管理离不开心理学？P5答：在组织中，人是核心因素，因为人是组织活动的执行者、组织目的的实现者。人的问题解决不好，组织就隐于混乱，组织目的就无法实现。因此，人的管理是组织管理的关键。而要想解决好人的问题，就必须运用心理学。人是多种多样的，有七情六欲，有不同的能力，有独特的性格，只有通过心理学，才能有效地把握人的心理，实现合理、优化的管理，实现组织目标。4、Y理论的民主管理方式有哪些特点？P55答：(1) 管理重点的转变；(2) 管理人员职能的变化；(3) 奖励方式的改变；(4) 管理制度的改变。5、Y理论在管理重点方面与人权关系理论

和X理论有何不同？P55答：“经济人”的假设只重视物质刺激因素，重视工作任务，轻视人的作用和人际关系。“社会人”的假设看到了“经济人”假设的明显缺陷，反其道而行之，重视群体作用和人际关系，把物质因素放在次要地位。

“自我实现的人”的假设又把注意的焦点从人的身上转移到工作环境中，但与“经济人”假设有重大区别：重点不是放在计划、组织、指导、监督和控制上，而是要创造一种适宜的工作环境、工作条件，使人们能在这种条件下较充分地挖掘自己的潜力，发挥自己的才能，从而达到自我实现。

6、简述内控与外控型的人在工作中有何不同？答：外控型的人更容易对自己的工作不满，出勤率差，对工作的投入相对较低。内控型的人则倾向于把组织的业绩归因于自己的作为，故易产生较高投入；一方面，内控者倾向于采取积极行动改变不满的现状，故易辞职，另谋高就；但另一方面，内控者表现较出色，容易得到精神上的满足。

7、举例说明归因时常依据的三个因素是什么？P86答：（1）独特性。也叫特殊性，是指行为是否属反常。举例（2）共同性。也称普遍性，是指在相同情况下是否大多数人都会作出同样的行为。（3）一贯性或一贯性是指一个人的某种行为是否频繁出现。

8、ERG理论与马斯洛的需要层次理论有何不同？P120答：（1）ERG理论要灵活变通得多，而不是像马斯洛那样僵化地对待各种层次的需要。（2）ERG理论在这里蕴含了一个“挫折-退化”的维度：在高层需要得不到满足时，转入低层需要，而不是停顿于原来的层次。（3）ERG理论的变通性尤其有助于说明文化、个体、环境背景的差异。马斯洛的固定的层次模式则与这种文化变体无法相容。

9、成就需要强的人的特点是什么

？答：（1）选择适度的风险。他们既不甘去做那些过于轻松、简单而无大价值的事，也不愿冒太大风险去做不太可能做到的事，因为那样就不可能体验到成就感。（2）有较强的责任感。高成就需要的人在大企业中领导自成系统的部门或是担当各种（业务性职位）。（3）对这样的人安排绩效比较明显、具有公开的影响力的工作尤为适合。（4）成就需要高的人并不意味着能做一个出色的经理。（ ）10、简述目标管理的几个要素是什么？P131

答：（1）目标具体化；（2）决策参与；（3）限期完成；（4）绩效反馈。11、管理者把权力与员工分享的理由何在？（参与管理有何特点？）P135答：其一，当工作变得十分复杂时，管理人员无法了解员工所有的情况和各个工作细节，若允许员工们参与决策，可以让更多了解更多情况的人有所贡献。其二，现代的工作任务相互依赖程度很高，有必要倾听其他部门的意见，而且彼此协商之后产生的决定，各方都能致力推行。其三，参与决策可以使参与者对作出的决定有认同感，有利于决策的执行。其四，参与决策可以提供工作的内在奖赏，使工作显得更有趣、更有意义。12、简述团体对于个体有何重要的意义？P156

答：（1）安全保障。（2）地位意识与自尊。（3）亲和需要。（4）能力。（5）实现目标。13、简述规范的作用和意义。P160答：（1）作为团体的支柱。它是使团体有一致的行为的基础。（2）作为评价标准。团体规范是行为的参照标准，也是衡量成员行为的准绳。（3）提供行为动力。团体规范对成员行为的发动或制止有着决定性作用。14、团体凝聚力的决策因素有哪些？P160-161答：（1）相处的时间这是社交的时间效应。人们相处的时间长短，是他们能否成为朋友的一

个条件。(2) 加入团体的难度加入团体的难度越大、可能性越小，其中成员的凝聚力越大。(3) 团体规模团体规模越大，凝聚力往往可能会越小，因为所有成员之间交往的机会相对总人数较小，相互吸引的范围相对较小。(4) 外在威胁当团体面临外来威胁时，凝聚力会增大。团体是个体的庇护所。(5) 过去历史过去的成功经验能唤起成员的荣誉感，强化对团体的向心力，提高凝聚力。(6) 民主的领导方式、公平的奖惩制度，都有助于提高凝聚力。

15、妨碍沟通的形式有哪些？P165-166答：(1) 过滤。是指信息传递者为投接受者所好，故意操纵信息传递，造成信息歪曲。(2) 选择性知觉。知觉的选择性无疑会影响信息接受者对信息的检取和处理，在信息上负载个人期望。(3) 情绪。人在极度情绪下，无论正性的还是负性的，理智会受到某种妨碍，使人的判断出现偏差。(4) 语言。不同的人有着不同的言语习惯，这可能会成为沟通的障碍。还有，不同身分地位的人使用的语言也不尽相同。

16、如何克服沟通障碍？答：(1) 利用反馈。(2) 精简语言。(3) 主动倾听。(4) 情绪控制。

17、团体决策的优点有哪些？答：(1) 信息全面、完整。(2) 多重选择。(3) 提高对最终决策的认同感。(4) 增加决策的合法性。

18、团体决策的缺点有哪些？答：(1) 耗费时间。(2) 团体压力。(3) 少数人把持。(4) 责任模糊。

19、团体决策与个人决策的效能是什么？答：如果以准确性为指标，那么团体决策有一定优势，平均而言高于一般的个体决策。团体决策并不是好于所有的个体决策，而是比团体中各成员决策的平均水平好，但却常常低于最佳的个体决策。如果以速度为指标，那么团体决策总要慢一些，时间代价高，如

果以创造性为指标，那么要属团体决策好。20、组织结构的三要素是什么？P205答：（1）复杂性。这是指任务分工的层次、细致程度；（2）规范性。这是指使用规则 and 标准处理方式以规范工作行为的程度；（3）集权度。这是指决策权的集中程度。21、结构因素与绩效和工作满足有何关系？P217答：从组织规模来看，规模越大，工作满足感会降低。个人在组织中的地位、影响力越来越小、越来越微不足道。组织的层级与员工的满足感有关，这在层级越多的情况中越为明显。层级越高的员工，工作满足感越大。来源

：www.examda.com 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)