

“组织行为学”复习资料（10--18章）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/152/2021\\_2022\\_\\_E2\\_80\\_9C\\_E7\\_BB\\_84\\_E7\\_BB\\_87\\_E8\\_c67\\_152507.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/152/2021_2022__E2_80_9C_E7_BB_84_E7_BB_87_E8_c67_152507.htm) 第四篇 领导行为及其有效性 第十章 领导行为与领导过程模式（222 243）一、领导的概念与功能 #8755.领导的特点（示范性，激励性，互动性，环境适应性）。#8755.权力的作用（影响，双重，潜在，组织有效运行的条件）。权力的构成（资源控制权、奖惩权、专长权）。权力来源（传统因素服从感、职位因素敬畏感、资历因素敬重感）。权力分配（纵向、横向）#8755.意义（解脱自己，弥补能力不足，激励下属）。权力的运用（权利性影响力、非权利性影响力）。监督。威信及其特点（内在性、持久性）。#8755.企业家的综合素质。杜拉克的领导素质观点（时间、贡献、用人、主次、决策）。领导的能力结构（技术、交际、行政管理）及其层次差异。领导班子的合理结构（年龄、智能、专业、知识、个性）。对领导班子的年龄结构的正确理解。智能的核心（逻辑思维能力）。二、领导行为理论二元四分论（工作、人际）。俄亥俄州州立大学的研究。方格图模式（五种典型）。领导作风论（领导者的工作作风，领导方式，集权型领导方式的主要特征3项，民主型领导方式的特征4项，放任型领导方式的特点4项。三种领导方式的应用）。三、领导权变论观点。权变因素（领导者、被领导者、情景）。非德勒的权变领导论（权变因素领导者与被领导者的关系、任务的结构、职位的权利，LPC量表测定结论工作导向型、人际关系导向型、混合型，情景因素与领导方式的配合关系）。途径目标理论（基本原理，结

合领导行为两维理论和期望理论，领导方式指令、支持、参与、成就，权变因素下级的个性特点、环境因素)。领导生命周期理论(观点，领导类型指令、说服、参与、授权，#8755.决策的特点(目标性，选择性，关键性，创新性，层次性)。#8755.领导决策的原则(信息健全，可行性，系统分析，对比择优，时效，集体决策)。三、领导决策的客观依据(对象的特点和规律、未来发展趋势、社会发展、政策法规)。四、领导决策程序(发现问题，确定目标，核定价值准则，拟订方案，方案评估，方案选择，实验实证，组织落实)。五、领导决策的科学化、民主化、有效性 决策民主化的原因(2项)。#8755.人们行为的共同特征(自发性，因果性，目的性，持久性、可变性)。二、动机 动机的三种机能(始发、选择和导向、强化)。动机结构与优势动机。影响人的动机结构和优势动机变化的因素(爱好和兴趣、价值观、抱负水平)。动机的分类(4项；原始动机，一般动机，习得动机)。三、需要和目标 动机产生的来源(内在条件需要、外在条件刺激)。需要的分类(3项)。#8755.激励过程(图)。四、激励 激励。激励的机理(自动力的产生)。激励的作用 绩效=f(能力激励)。第十四章 激励理论研究(314 347) 一、激励理论的发展 二、内容型激励理论 #8755.赫兹伯格的双因素理论(激励因素、保健因素，修正了传统满意与不满意的观点，双因素的作用，激励因素以工作为核心)。#8755.奥德弗ERG理论(需要分类生存、相互关系、成长，#8755.弗鲁姆的期望理论(#8755.心理学角度： $M_i = E_i \cdot V_k / I_k$ )。#8755.应用)。公平理论(努力与绩效之间存在三个中介因素环境、能力、角色认知，#8755.应用)。公平差别阈。

四、行为改造型激励理论 斯金纳提出；行为分类答应性、操作性；强化刺激，强化物；四种强化方式正强化、负强化、自然消退、惩罚；强化程序连续、简断；#8755.组织结构设计原则（目标原则，集权与分权结合的原则，责权利相结合的原则，管理幅度和管理层次原则，稳定性与适应性相结合原则，精简高效原则，信息的灵活沟通原则）。组织结构的形势与特点（传统的组织结构直线制，职能制，直线职能制；现代的组织结构形式事业部制，超事业部制，矩阵制，立体组织制；新型的组织结构 团队结构制，虚拟结构制，无界限组织）。三、#8755.组织结构合理化的标志 1、目标设置的合理性：#8755.标志 权威的有效性，监控的有效性，沟通的灵敏度，幅度层次的平衡程度。 3、权责体系设置的合理化：指标 5项； 4、组织结构的优化：衡量标准 3项。（二）组织运行有效化（要素：领导、决策、激励、控制等） 1、领导素质的有效性 领导行为有效理论4项，CPM评价，工作情景评价：7项情景因素。 2、组织决策的合理性 组织决策体制的科学性：要求 完备的组织决策体系，独立的参谋咨询机构，专门的信息系统，人机系统。组织决策者的素质：5项。组织决策民主化。决策手段科学化。 3、激励措施的有效性 有效激励行为的内容：保健、成就、责任。衡量激励程度的标准7项。 4、控制行为的有效性 监测活动的有效性，协调活动的有效性，督导行为的有效性。（三）组织心理和谐化 1、组织成员的认同感 2、组织成员的协同性 3、组织成员的参与意识 4、人际关系的和谐程度 第十七章 组织变革与组织发展（392 424）一、组织变革和发展的目标 #8755.组织变革的步骤（8项）。变革的策略。变革的步调突变式，渐进式。

四、我国企业的组织变革 管理模式。现代管理与传统管理。我国大型企业组织发展的思路。 第十八章 组织文化 ( 425 453 )

一、组织文化的发展 文化。组织文化。 #8755.组织文化的内容 ( 4项 )。理论的发展历程。 #8755.积极作用：目标导向，凝聚，激励，创新，约束，效率。消极作用)。组织文化的变革措施。

二、组织文化的建立 &#8755.组织文化建立的原则 ( 目标原则，价值原则，卓越原则，激励原则，环境原则，个性原则，相对稳定原则 )。影响组织文化的因素 ( 民族文化、外来文化组织文化、个人文化 )。组织文化的表现形式 ( 文化和标识、物质象征、仪式、语言、实物形象和艺术造型、现代科技方法的表现形式 )。组织文化的类型 6种划分标准及其子项。几种典型的组织文化 ( 杰弗瑞4项，美国的组织文化，日本的组织文化，西欧各国的组织文化，中国现代组织文化的特征 )。 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)