

“组织行为学”复习资料(1--9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\\_152510.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/152/2021_2022__E2_80_9C_E7_BB_84_E7_BB_87_E8_c67_152510.htm) 第一篇 研究对象与研究方法(1 37) 第一章 组织行为学的对象与性质(2 23) 一、组织行为学与管理 组织及其涵义(6项)。行为(狭义、广义)。#8755.研究组织行为学的意义(6项)。二、组织行为学的学科性质 边缘性、两重性、应用性。三、组织行为学的产生与发展(13、图) 四、组织行为学的理论体系与其相关学科的关系 理论体系图。影响组织中人的行为的因素表。行为规律的理论模式： $B=f(P a、b、c... E m、n、o...)$ 。五、组织行为学与其相关学科的关系 图表。(心理学、社会学、人类学、政治学、伦理学、生物学等)。第二章 组织行为学的研究方法(24 37) 一、#8755.X、Y理论(提出者、理论要点)。归因理论(归因影响、归因种类、结论)。二、价值观、态度差异与管理 价值观。影响价值观形成的因素。价值观分类(依对象分：个人、集体、社会；史布兰格的分类：理性、经济性、政治性、社会性、审美性、宗教性；格雷夫斯的分类：反应型、忠诚型、自我中心型、顺从型、权术型、社交中心型、现实主义型；西方三种经营管理价值观：最大利润、委托管理、工作生活质量；我国三种经营管理价值观：生产型、生产经营型、经营)。#8755.态度的特性(社会性、针对性、协调性、稳定性、两极性、间接性)。工作态度及其#8755.如何提高员工的组织认同感和工作参与度(关心，机会，自主权，奖励，意义)。三、性差异与管理 #8755.成功企业家的个性特征(自我意识，气质，

性格，情感)。个性差异与健康。个性差异与管理(知人善用，备合理的领导结构，择有效的领导方式和管理方法)。控制方位论及其分类(内因控制论，外因控制论)。控制方位论与工作行为之间的关系。控制方位论在管理中的意义。

第四章 创造性行为的培养与开发(78 94) 一、创造性行为的特点和类型 创造性行为及其#8755.主观特征的自我培养(有明确的目标和宏伟的志向，善于发现问题，勤于思考，富于灵活性，善于应用，怀有好奇心，充满自信，坚持独立思考，勇于坚持到底)。创造性潜能的测定。 四、#8755.及其实质含义(4项)。事业生涯的设计。事业生涯的开发。

#8755.研究事业生涯设计与开发的意义 6项(99页)。 三、事业生涯的管理 事业生涯管理(宗旨)。内容职工自我管理，组织的管理。#8755.组织对职工事业生涯管理的内容(6项)。

#8755.实施事业生涯设计、开发与管理应注意的问题 灵活性，择业权利和自由，平等就业和就职机会，双向选择，两种生涯的结合。 第三篇 群体行为与管理(119 219) 第六章 群体心理与行为基础(120 147) 一、群体的定义与类型 #8755.五阶段模型(形成、震荡、规范化、有所作为、中止)；#8755.制约群体有效性的因素 群体的外部环境条件(组织战略、权利结构、正式规范、组织资源、人员甄别过程、绩效评估和奖酬体系、组织文化、物理工作环境)；群体成员资源(能力、性格特点)；群体结构(正式领导、群体构成群体规模)；群体任务。 三、群体规范与角色 规范。#8755.影响群体凝聚力的因素。凝聚力对群体生产率的影响 取决于群体的绩效规范。凝聚力的评价(问卷调查法、数量分析法)。

第七章 群体内部互动行为(148 174) 一、协同效应 群

体助长。社会惰化的原因（成员认为他人没有尽到应尽的责任；群体责任的扩散）。群体互动过程的影响（群体的潜在绩效 群体互动过程所得 - 群体互动过程损失=群体的实际绩效）。协同效应。二、群体压力与从众 群体压力。个体对压力的接受程度不同。参照性群体的特点（3项）。#8755.沟通的过程及其模型因素（7项）。沟通的类型（按沟通方式分：口头、书面、非言语性；按沟通方向分：上行、下行、平行；按组织结构特征分：正式沟通、非正式沟通）。正式沟通网络的五种基本形式（轮、Y、链、圆、全方位式）。非正式沟通的四种基本形式（集束、偶然、流言、单线式）。小道消息的特点（3项）。小道消息的目标（4项）。小道消息的功能（过滤、反馈）。减少小道消息结果的建议（4项）。#8755.有效的倾听的八种技能。四、群体决策 #8755.脑力激荡法；#8755.德尔斐技术；电子会议。群体决策效果的评价表。

第八章 群体的人际关系（175 195）一、人际关系的性质 人际关系。经济关系是最重要的。只研究心理关系。人际关系、心理关系的特点。人际感情划分（亲近，疏远）。#8755.影响竞争与合作的因素（动机，威胁，信息沟通，个性特征，组织文化）。

第九章 群体间互动行为（196 219）一、群体间行为的特性 群体间互动的表现（建设性、破坏性）。影响群体间互动的因素（相互依赖性相互依赖关系，任务不确定性，时间与目标取向）。管理群体间互动的方法（规划与程序，层次等级，计划，联络员角色，特别工作组，工作团队，综合部门）。二、群体间冲突 冲突。冲突的作用。冲突功能的判别。冲突的过程（图）五个阶段：潜在的对立或失调（沟通，结构，个人因素），认知和社会化（认识到，感

觉到)，行为意向（竞争，协作，回避，迁就，折衷），行为（冲突强度连续体），结果（功能正常的，功能失调的）。

三、冲突的管理 适度的冲突有利于提高绩效。激发功能正常的冲突。冲突管理包括解决冲突和激发冲突两个方面。处理冲突的策略（运用竞争4项，运用合作4项，运用回避6项，运用迁就6项，运用折衷5项）。冲突管理技术 解决冲突的技术（9项），&#8755.激发冲突的技术。

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)