

2023年组织行为学研究术语 学习组织行为学心得体会(优质7篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

组织行为学研究术语篇一

组织行为学是研究个体与组织之间相互作用的一门学科。通过学习这门学科，我对组织中的个体行为以及组织整体的运作方式有了更深入的理解。在这篇文章中，我将分享我在学习组织行为学过程中的心得体会。

首先，在学习组织行为学的过程中，我深刻认识到组织的核心是人。组织是由不同个体组成的，每个个体都具有不同的特点和行为方式。了解每个个体的特点和需求，有助于我们更好地管理和激励他们，促使整个组织更加高效地运作。因此，作为组织的一员，我们需要学会尊重和关心他人，注重个体间的沟通与合作。这样的人际关系网是组织中不可或缺的资源，能够激发个体的工作积极性，推动组织实现目标。

其次，在组织行为学的学习中，我了解到领导在组织中的重要性。领导是组织中的核心力量，他们有能力激励和带领团队实现目标。良好的领导具有一定的管理技巧和领导能力，能够准确地理解和把握员工的需求，为员工提供合适的资源和支持。通过学习组织行为学，我了解到不同的领导风格和领导能力对于团队绩效的影响。一个好的领导应该有高度的情商，能够建立起与员工的良好关系，以激发员工的积极性和创造力，从而推动团队的发展和壮大。

另外，学习组织行为学让我深刻认识到组织文化对于组织的

重要性。组织文化是指组织成员共同的信念、价值观以及行为准则。一个良好的组织文化能够提高员工的归属感和工作满意度，促进员工的个人发展。通过学习组织行为学，我了解到了如何营造一个积极向上的组织文化。例如，倡导开放的沟通文化，让员工敢于表达意见和建议；关注员工的成长和发展，鼓励他们不断学习和提升自己；以榜样的力量引领员工，塑造一个正能量的工作环境。一个积极向上的组织文化将有助于组织的长期发展和竞争力的提升。

此外，学习组织行为学还让我认识到重视员工的工作满意度和工作生活平衡对于组织的重要性。一个积极投入的员工能够更好地工作，提高工作质量和工作效率。通过学习组织行为学，我了解到组织可以采取一些措施来提高员工的工作满意度和工作生活平衡。例如，鼓励员工自主决策和参与管理，使他们感到自己的工作是有意义和有价值的；提供良好的工作环境和资源，减轻员工的工作压力；注重员工的培训和发展，提供更多的发展机会等。关注员工的工作满意度和工作生活平衡，能够激励员工更好地为组织贡献自己的力量。

综上所述，学习组织行为学让我深刻认识到组织中的个体行为和组织整体运作方式之间的关系。通过了解每个个体的需求和特点，营造良好的人际关系网络，注重领导风格和领导能力的提升，建立良好的组织文化以及关注员工的工作满意度和工作生活平衡，都能够促进组织的发展和壮大。我相信，在今后的工作和生活中，我将能够更好地应用组织行为学的知识和理念，提高自己的工作效率和工作质量，为组织的发展和壮大做出更大的贡献。

组织行为学研究术语篇二

组织行为学是一个关于组织内部行为和人际关系的研究领域，而激励则是其中不可或缺的一部分。通过激励，组织可以推动员工积极投入工作，提高工作效率和质量，从而达到组织目标。在学习组织行为学中的激励理论和实践中，我有了一

些深刻的感受和领悟，下文将就此展开论述。

第二段：激励理论的深入研究

在学习激励理论时，我了解到了马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论、管理学大师墨卡特里的 MBO 管理模式等多种理论和方法。其中，马斯洛的需求层次理论是我学习的重点。理论中将人类需求分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次，每个层次满足后才会继续追求下一个层次的需求。这启示我，作为管理者，不能只关注员工物质和安全需求的满足，还要关注到员工的心理需求和自我实现的追求。

第三段：实践案例的分析

学习完激励理论后，我们学习了一些实践案例。其中印象最深刻的是，学习了宜家家居的激励方式。宜家采用“共享生效”方式，即如果公司的利润和目标达成了，所有员工将合理分享这些成果。这让员工们感受到了公司和自己利益的共同体，让员工更加愿意为公司努力工作。这启示我，在激励员工时，不仅要关注到个体，还要关注到团队和组织整体的利益，通过有效的奖励机制来实现共赢。

第四段：个人心得体会

通过学习激励理论和实践案例，我对激励员工有了更加深刻的理解。激励不仅仅是通过奖金和晋升来激励员工，还包括了符合员工心理需求的激励和基于共赢的激励。同时，要激发出员工的激情和才能，就需要从员工的内部动机出发，了解员工的需求和努力的方向，并为员工提供合适的工作环境和发展机会。

第五段：总结

通过本次学习，我深刻认识到激励是组织运作中非常关键的一个方面。管理者需要了解激励理论和实践，并能够制定行之有效的激励计划，从而推动员工积极投入工作，提高组织的整体效率。同时，需要从员工的角度出发，关注到他们的心理需求和个人追求，创造出真正符合员工利益的共赢机制，让员工和公司共同成长。希望在未来的职场生涯中，我能够把这些理论和实践融会贯通，切实实现员工和公司的共同发展。

组织行为学研究术语篇三

1. 组织行为学：是综合运用与个体及群体行为有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中个体及群体行为规律，从而提高各级管理人员对组织中个体及群体行为的预测和引导力，以便有效地实现组织目标的一门学科□□p1□

2. 泰勒的科学管理理论四个原则：

1、研究员工完成任务的方式，并结合员工所具有的非正式工作知识，不断体验和改善工作完成的各种新方法。

2、将完成任务的新方法写成文字的运作规则 and 标准。

3、仔细挑选那些拥有和任务相匹配的技术和能力的员工，并按照既定的规则 and 标准来培训他们完成任务。

4、确立公平或可接受的任务完成水平，并开发一套支付系统以奖励完成或超过可接受水平绩效的员工□□p3□

3.x理论：人性恶□y理论：人性善□□p5□

第二章 个体行为基础

4. 学习：行为主义心理学家者普遍接受的定义是：由于经验

而发生的相对持久的行为改变□□p22□

5. 操作性条件反射理论：行为是由行为结果决定的□p23

6. 强化物：是指能增强行为的行为结果。强化物可进一步分为正强化物和负强化物□□p24□

7. 惩罚物：能减弱行为的结果叫惩罚物。惩罚通常有两种基本的形式：呈现性惩罚和消退性惩罚□□p25□

8. 强化物（不论正强化物还是负强化物）是增强行为的，而惩罚是减弱行为的。

9. 强化程序：

1、固定比率程序：是在做出固定量的行为之后才给予一个强化物。

2、可变比率程序：心管对行为有强化，但个体为获得强化而需要做出的行为数目是变化的、无法预知的。

3、固定时距程序：对强化物是定时给予的。

4、可变时距程序：的强化物给予时间不固定且无规律可循□□p27□

10. 班杜拉把观察学习分为4个阶段：

1、注意阶段。这是鸡窝学习的第一阶段。一般而言，个体更为关注那些具有魅力的、成功的、有趣的和有名气的榜样。这也是很多学生仿效明星的衣着、发型和癖好的主要原因。在培训中，讲师可以通过呈现清晰、有趣、能引起员工新异感和新奇感的材料，通过激励等方式来吸引他们的注意力。

2、保持阶段。一旦引起了个体的关注，讲师就可以示范行为，并给员工机会进行练习或复述。例如，讲师先给电话客服人员演示如何说出第一句话，然后让学员模仿并练习。

3、再现阶段。在该阶段，学生尽力使自己的行为与榜样保持一致。在培训中，对学员的评价也要在该阶段进行。例如，学员进行了几次模仿练习后，其表达内容、语气语调是否与讲师示范的相似等。

4、动机阶段。这是观察学习过程的最后阶段。学员之所以模仿榜样的行为，是因为他们相信这样做能增加被强化的机会。在培训中，要经常表扬学员恰当的模仿行为，并给予成绩上的认可

11. 个体行为塑造：指通过强化学习者逐步走近预期目标的每一步来教授新技能或新行为

第三章 直觉与个体决策

12. 知觉：知觉是直接作用于感觉器官的事物的整体在人脑中的反映，是人对感觉信息的组织和解释过程

13. 知觉特点：

1、知觉的选择性：指人在知觉某事物时，总是有选择性的把一些事物作为知觉对象，而把事物的其他部分作为背景来理解 and 解释。

2、知觉的整体性：指人能够根据个体的知识和经验，把事物的不同部分知觉为一个有组织的整体。

3、知觉的理解性：指在知觉过程中，人总是用过去所获得的有关知识经验，对感知的事物进行加工处理，并用概念的形式把他们标示出来。

4、知觉的恒常性：指知觉条件发生一定变化时，知觉的形象仍

然保持相对不变的特性□□p 43□

14. 归因理论三因素：一是行为者自身，二是行为所指的对象，三是行为发生的情景□□p45□

15. 归因理论三原则：一是普遍性原则。所有人都以相同的方式做出反应时，普遍性高；反之，普遍性低。二是差异性原则。一个人对另一个对象也以同样的方式反应，则差异性低；反之，差异性高。三是一贯性原则。行为者的反应前后一贯，不因时、因地而异时，一贯性高；反之，一贯性低。

16. 凯利提出归因模型三种特征：一，普遍性低、差异性低、一贯性高，即行为与众不同、不因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为者自身。二，普遍性高、差异性高、一贯性高，即行为与从相同、因人而异、总是如此，此时行为的原因在行为所指的对象身上。三，普遍性低、差异性高、一贯性低，即行为与从不同、因人而异、偶尔如此，此时行为的原因在行为发生的情景。

17. 维纳成败归因模型四个因素、三个方面：努力、能力、任务难度和机遇，而这四个因素可以按照内外因、稳定性和可控制性三个方面来划分。

18. 社会知觉偏见的表现形式：

1、基本归因错误：基本归因错误是指人在理解他人行为时，高估他人内在因素，而低估外部环境因素的现象。

2、行为者和观察者差别：指人们作为一个评价者对他人的行为进行归因时，往往倾向于做掏宝的内部归因；而当人们作为自我评价者对自己的行为进行归因时，却倾向于做外部归

因。

3、自我服务偏见：指人将自己的成功归因于内在因素，而把失败归因于外在环境因素的现象。

4、晕轮效应：又称光环效应，是指知觉主体对体某方面的较清晰鲜明的印象后，影响到他们对体其他方面的理解和评价；或者知觉主体对体有了整体印象后，影响到对体具体方面的评价；这就像一个发光体对周围物体有照明作用一样。

5、投射作用：指假设他人与自己相同，以此进行归因，对他人的行为进行解释。

6、刻板印象：指人在评价一个人或一件事时是基于这个人或这件事情归属的群体或类型来进行判断的，认为这个人或事物具有其所属群体或类型的特点。

7、对比效应：指人们在评估一个人或一件事时，易受到最近接触到的其他人或事的影响□□p49□

19. 量性决策六个步骤：

1、认识到需要做出这一决策，这种需要产生于期望阙云太与实际情况某种程度的不一致。

2、一旦确定了决策需要，接着就要确定对决策来说十分重要的标准。

3、步骤2所列出的标准并非同等重要，为了按先后顺序列出他们在决策中的重要性，有必要给这些标准设置权重。虽然所有标准都是有关的，但是其中的一些比另一些更为重要。

4、要求决策者列出所有可能解决问题的备选方案，这一步只需要列出备选的方案，而不需要对他们进行评估。

5、备选方案一旦确定，决策者就必须批判性地评价每一种方案。把这些方案步骤2、3中建立的标准和权重进行对比，可以很明显地看出每一方案的优点和缺点。

6、最优化决策模式的最后一步是从众多列出的、并评估过的备选方案中选择最佳方案。这一选择十分简单，总分最高即为最佳，决策者一般选择步骤5中总分最高的那个方案□□p54□

第四章个体差异与管理

20. 个体差异：所谓个体差异是一个人精神面貌稳定的类型或特征差异，它由多种心理特征组合而成，主要包括气质、性格和能力□□p 79□

应在公开场所接受严厉批评。再次，在人员的选拔和工作安置方面，气质类型需要得到重视。在人员选拔过程中，对于一些特殊要求的职业和岗位来讲，需要对气质类型和特点进行严格把关。在安排工作时，管理者也需要理角，不同气质类型的员工在适应新环境方面是有所不同的，一般来讲，多血质员工适应环境的速度，要快于粘和抑郁质类型的员工。最后，在工作和管理中，也需要意识到人的气质并不是一成不变的，人的气质会因重大事件的发生和长时间的强化而发生一定的改变。尤其需要注意的是，人经常以自己的性格特点来掩盖自己的气质方面的短处，所以在实践中也不要完全静止、绝对地看待气质特点□□p 85□

22. 一般能力：是在许多基本活动中都表现出来的、并且是从从事各种活动都必须具备的能力，如观察力、记忆力、思维力、想象力□□p 86□

23. 认知能力和元认知能力□p87

24. 大五人格：

- 1、外倾性：它描述一个人善于社交、善于言谈、武断自信方面的人格维度。
- 2、随和性：它描述一个人随和、合作、信任方面的人格维度。
- 3、责任心：它描述一个人的责任感、可靠性、持久性、成就倾向方面的人格维度。
- 4、情绪稳定性：它描述一个人平和、热情、安全及紧张焦虑、失望和不安全的人格维度。
- 5、经验的开放性：它描述一个人幻想、聪慧及艺术的敏感性方面的人格维度□□p 97□

第五章 价值观与态度

25. 价值观：是指个体在长期的社会环境中所形成的比较稳定的、持久的社会信念和价值系统□□p104□

26. 价值观类型：最早分类：理性、经济、审美、社会、政治和宗教价值观。

一、工作价值观。

二、伦理价值观。

27. 态度：员工对自己的职位或自己所在组织的看法和情感被称作工作态度。

28. 工作态度三个组成部分：情感成分、认知成分和行为成分□□p109□

29. 工作态度：是员工对自己的工作和组织的看法和情感，以及自己在工作和组织中应该如休行为的信念□□p108□

30. 工作满意度：是指员工对于自己所从事工作所持有的态度，是个体对工作的认知、情感和行为倾向□□p111□

31. 组织承诺：是指员工对组织的态度，是员工投入组织及认同组织的程度□□p129□

第六章 激励

32. 激励的一般过程□□p137 图6-2

第七章 群体

33. 群体：群体是介于组织和个人之间的人群集合体，是在特定的目标和需要导向下，两个或两个以上的个体相互作用、相互影响、相互依赖而形成的稳定的、规范的、彼此认同的集合体□□p168□

34. 三种典型的角色表现：

1、任务型角色。

2、关系型角色。

3、自我型角色□□p172□

35. 解释社会从众行为：当一个人的思想和行为和群体多数人有较大差异时，一般会产生心理紧张，从而产生群体压力。这种压力促使个人与群体的行为保持一致，从而产生社会从众行为□□p176□

36. 阿希实验□□p176

37. 影响群体凝聚力的因素：

- 1、群体目标。
- 2、群体规模。
- 3、群体的地位。
- 4、群体的领导方式。
- 5、奖励方式。
- 6、成员的相似性。
- 7、内部的协作。8外部的竞争。

织绩效不利，导致低绩效□□p181□

39. 群体决策产生的结果：

（二）在生产率方面见书□p184□

40. 群体决策与个人决策的比较□p186 表7-5

41. 群体决策的优势：群体决策将性格、气质、年龄、性别等不同的人整合在一起，群策群力，最大限度地发挥了群体成员的积极性，并提高了决策的可接受性。群体决策实现了知识结构上的互补，增强了观点的多样性，提供了更完全的有助于决策的知识和信息。在群体决策中，具有不同知识结构的人能够相互启发，在观点的碰撞中产生灵感的火花，从而使决策更全面、更准确和更具创新性。群体决策增强民主性、合法性□□p186□

42. 群体决策的缺点：

- 1、办事缓慢、成本高昂。

2、常常导致妥协和盲从的群体思维。

3、极端化倾向。

4、责任分散□□p186□

第八章 沟通、冲突、谈判

43. 沟通的一般模式：

1、发送者与编码：发送者是信息源，他把头脑中的想法进行编码而生成了信息。

2、信息：事实上是经过信息源编码的物理产品。

3、通道：是指传送信息的媒介物，由发送者选择。

4、接收者与解码：接收者是信息指向的客体。

5、反馈：如果接收者对发送者所编码的信息进行解码，而信息最后又返回到发送者，这就意味着反馈。

6、干扰：也称为噪音，存在于沟通过程的各个环节，给沟通造成失误、失败、损耗或使之失真□□p198□

44. 非正式沟通网络：是建立在组织成员的社会关系之上的，亦即组织成员的社会一种交互行为□□p207□

45. 人际沟通的障碍：

1、信息发送者的障碍。

2、信息传递中的障碍。

3、信息接收者的障碍□□p203□

46. 人际沟通的改善：

1、选择适合的沟通方式。

2、善于运用反馈。

3、学会积极倾听。

4、减少沟通的中间环节□□□p211□联系实际 论述

第九章 团队性向诊断及优化

47. 团队与群体的区别：协作性是团队最明显的优势□p231
图9-1

48. 高绩效团队的特征：

1、清晰而超凡的目标：团队的目标必须是超凡的目标，即需要综合两人或人努力、各个成员的全力以赴才能完成。

2、相互的信任：成员间相互信任是指每个成员对其他人的品行、个性和能力都确信不疑，是有效团队的显著特征。

3、良好的沟通：群体成员产通过各种申通的渠道交流信息，包括言语和非言语信息。

49. 组织变革：就是组织根据内外部环境的变化，依据其核心价值观对其组织结构、组织行为等不断调整以适应环境变化的一系列策略和体系总和□□p302□

50. 卢因的组织变革“力场”模型：三阶段变革实施过程：解冻—变革—再冻结□□p305□

51. 个体层面的变革阻力：

- 1、习惯和惰性。
- 2、经济地位和利益。
- 3、对未知的恐惧。
- 4、选择性信息加工。
- 5、心理原因造成的障碍□□p312□

第十三章压力管理

52. 压力的表现：

- 1、生理症状：新陈代谢紊乱，患上心脏病和中风，更容易感冒。
- 2、心理症状：一旦紧张性刺激被认为对我们有威胁，一系列基本的认知功能便会受到影响。
- 3、行为症状：嗜烟、酗酒、暴饮暴食或没有食欲，言语速度加快、睡眠失调等□□p331□

53. 压力源：组织外部压力源，组织内部压力源，个体压力源□□p337□

54. 个体层面的压力管理：

- 1、调整思维方式。
- 2、调整生活方式。
- 3、进行放松训练□□p342□

组织行为学研究术语篇四

通过这一学期的学习，我初步地了解了组织行为学的发展阶段，熟悉了组织行为学的研究方法，渐渐地懂得了许多，也明白了许多，在未来的人生道路上更是收获多多，受益匪浅。

组织行为学是研究组织中个体、群体以及组织整体的心理和行为表现及其规律，提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。其研究对象是人的心理和行为的规律性；研究范围是一定组织中人的心理与行为规律；研究的目的是在掌握一定组织中人的心理和行为规律性的基础上，提高预测、引导、控制人的行为的能力，以达到组织既定的目标。

学习这门课的过程中让我印象深刻的是：个体、群体、激励以及沟通。

生活中我们每个人都是个体，个体组织行为是基础。个体心理特征大体上分为两个方面：能力和人格。而能力是一种内在的心理品质，是完成某种活动，解决某个问题所必须具备的条件。一个人能力的形成不仅取决于天资，还取决于后天的学习，而智力天资和体力天资都是遗传的，培训和经验都是后天培养的，累积的；人格即个性，是一个人区分于其他人的心理特征，是由先后天的交互作用而形成的，包括外向型、内向型、责任心和随和性等等其他。

此外，我觉得态度也是一个人成功与否的重要因素。俗话说：态度决定高度。这句话一点儿也不错，一个人做事的态度不端正，那么相信他做的事情终究不会顺利，总是会被某些细节打倒，被某些挫折打败，然而不可能到达自己想要的高度，不能获得最终的成功。而现在我们大学生就是要把握好天资，然后不断地学习、积累经验，从而提高自己的实践能力，办事能力；并且还要认真做事，态度端正，脚踏实地，有责任心，有上进心。

个群体并与群体之外的其他个体想区别。“团结就是力量”。我们周围到处都有群体，都有团队，而我们身为这个集体中的一员必须具有团队意识，整体意识，做到当个人利益与集体发生冲突时，必须个人利益服从整体利益，发挥个人力量的最大化，从而团结合作、提高办事效率。

学会沟通对于我个人而言应该是最重要的，因为我个人比较的内向，不善于和别人交流与沟通。而在生活中，沟通无处不在。良好的沟通就是前提，说对话才能做对事，就平日里的同学关系、朋友关系都是沟通的一种。同时在日常生活中关于沟通应注意几个问题：清楚发送信息的目的；运用移情的技巧；双向沟通；简单原则；适当的时机；重视倾听。所以我们要做到：学会倾听，考虑对方的感受，换位思考，分析说话的语气所要表达的意思，让对方感觉你很尊重对方，最主要的是听懂对方所要表达出来的意思，再进行适当的交流，洽谈。这样更有助于我们以后待人处事方面和别人打交道，和别人建立和谐友好的人际关系。

经过以上这些方面的了解与熟悉，不仅提升了我自身的道德修养，加强了我的认知水平，还提高了我个人的办事能力，最重要的是教我学会了怎样和他人沟通，和别人交流，种种这些都不断地提高和完善了自己！

组织行为学研究术语篇五

作为一家企业，良好的组织行为和积极的激励策略对于员工的工作热情和工作成果的提升具有巨大的影响。作为一名管理者，我在实际工作中深感到激励在组织行为中的重要性。在这里，我要分享我的一些心得和体会。

一、激励不能一刀切

很多企业都采用一些激励措施，如晋升、奖金等来激励员工。

但实际上，这些激励并不能完全带来预期的效果。不同员工的激励方式应该因人而异，比如对于更加务实的员工，一份名为“革命性创新奖”的奖项更容易激励到他们，而对于更加追求品质和研发的员工，那么带着这种理念设计的奖项也会更有意义。

二、激励应该及时、公正、切实可行

在进行激励的过程中，不仅要注意员工的心理和行为差异，而且还要考虑到具体的工作环境和团队氛围。如果激励周期太长或者激励标准不公，或者激励不能让员工真正感受到事实的发生，那么也就符合不了预期的效果。

三、激励应该与团队协作相结合

激励是为了激发员工的工作热情和创新力，但是，如果组织只注重个人的成果，而不注重整个团队的效益，很可能会使得员工之间的团队合作和团结能力下降，也就是说，激励不会产生预期的积极作用。反之，如果激励与团队协作相结合，那么就会形成一个更加凝聚力和合力的团队。

四、激励应该关注未来的成长价值

激励并不是一次性的行为，而应该是将未来的发展和成长的价值融入到员工的工作中。因此，未来的激励和成长价值，在招聘和培训员工过程中，也应当成为一项非常重要的考虑因素。如果没有关注员工的未来发展，不仅扼杀了员工的成长，还会对公司的长期发展产生影响。

五、激励应该是多元化和有目的的

如果企业只有单一的激励措施，那么无论如何都无法取得最理想的效果。实际上，有可能是由多种激励方式的组合效果来激励员工的工作热情，比如，某些公司会提供不同的培训、

旅游和年终奖励等激励通道，以激励员工不懈努力和创新能力。

总之，组织行为学和激励策略不能单独看待，而应该是相互关联的。通过对员工的心理、行为、工作成果、团队协作、未来得以践行的成长价值等方面的综合考虑，以多元化和有目的的方式来进行激励，才能够更好的推进组织的发展和员工的满意度。

组织行为学研究术语篇六

1. 组织行为学是研究下述哪方面规律性的科学()

a. 一切人的心理活动 b. 一切人的行为

c. 一定组织中的人的心理与行为 d. 一切人的心理与行为

2. 以下不属于组织行为学所使用的调查方法的是()

a. 面谈法 b. 电话调查法

c. 问卷调查法 d. 案例研究法

3. 在组织行为学中，把个人顺利完成某种活动所必备的心理特征称为()

a. 气质 b. 性格

c. 能力 d. 个性

4. 把性格划分为外倾型与内倾型，是依据下列哪类划分标准()

a. 按何种心理机能占优势 b. 按思想行为的独立性

c.按心理活动的某种倾向性d.按人的行为模式

5. 在组织行为学中，把一个人对于自己在某种环境中应该有什么样的行为反应的认识称为()

a.角色知觉b.角色冲突

c.角色期待d.角色定式

6. 组织行为学研究认为，在人的诸多个性品质之中，决定一个人在他人心目中印象的关键性因素是()

a.聪明能干b.热情

c.刻苦认真d.有责任心

7. 需要层次理论的代表人物是()

a.马斯洛b.赫兹伯格

c.亚当斯d.斯金纳

8. 根据弗鲁姆的期望理论，以下公式中错误的是()

a. $e_{高} \times v_{高} = m_{高}$ b. $e_{高} \times v_{低} = m_{高}$

c. $e_{低} \times v_{高} = m_{低}$ d. $e_{低} \times v_{低} = m_{低}$

9. 提出需要层次不仅表现出“满足-上升”趋势，而且表现出“挫折-倒退”趋势的激励理论是()

a.期望理论b.双因素理论

理论

10. 勒的科学管理理论的理论基础是()

a.x理论 b.y理论 c.z理论 d.超y理论

二、判断改错题

- 1、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。
- 2、黑胆汁占优势的属于胆汁质气质。
- 3、保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关。
- 4、工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。
- 5、组织只是群体的总称，它不是管理的一种职能。

三、问答题

- 1、什么是组织行为学？研究和学习组织行为学有何重要意义？
- 2、什么是气质？气质差异有何作用？
- 3、什么是晕轮效应？什么是对比效应？试举例说明。

四、案例分析题

色。今年系里来了一批年轻的硕士、博士生，改变了教师队伍的结构。这些人的特点是学历高、基础好、知识新且广，但并不象魏老师那样认真仔细地教学。他们中最有名的是孙强，刚满32岁，博士毕业，来校不足三月，就在有关专业杂志上发表了三篇论文。后来有人传说学校为了提高知名度，将调整先进教师的标准，要十分重视研究成果和著述。对这种说法魏老师并不相信，只认为“老师主要是教好书”。可在今年年底评比时，孙强被评为先进教师，并获奖金1000元；而魏亮却没被评上，至今他还想不通呢。

问题：

- 1，魏亮为何想不通？他应怎样对待奖金与荣誉？
2. 高山大学的经济系主任怎样才能做好魏亮的思想工作？请用认知不协调理论来分析。

2、动机的改变

约翰·亚力山大是一个能干而有进取心的人。在大学里他学的专业是企业管理，而且积极参加学校的多种组织活动。大学四年成绩全是优秀，并且以优等生的荣誉毕业。毕业后，几家全国性的大公司积极争取他去工作。约翰与他父亲商量了这一些公司给他的条件，他父亲是一家很大的生产(制造)公司的总经理。最后，约翰决定去一家著名但比较小的炼油加工厂接受一个培训职务。他认为这家公司正在发展，很有潜力；对他来说这很重要，因为可以提高，而且有机会升职。他想如果他努力工作，并且干出成绩来，完全有机会在35岁时担任公司副总裁。

生活很美满，但就某些方面来说，他们必须牺牲一些自己的工作机会。

虽然吉尔从来没有埋怨他的加班加点的工作，而且吉尔告诉过他，她结婚时就知道他努力工作，有雄心壮志。但是，约翰还是感觉到工作与婚姻家庭之间的矛盾冲突。从此，他不再像从前那样加班加点了，他也不指望再升为中层经理了。他似乎感觉到已失去竞争力。结婚正好一年的这一天，他用他所有的积蓄现付购买了一艘中型旅游客船。当他向公司老板提交他的辞职书时解释到：“我对我的职位不大满意，我想试试做其他事，我知道这很难，但我想我对旅游事业有兴趣，我会成功的。我可以肯定这次改行会给我带来幸福。”

讨论题：

1. 为什么约翰·亚力山大突然改变他的动机？
2. 是不是大多数成功的经理都有像约翰这样的行为？
3. 为了使公司有前途的年轻经理们不要像约翰那样辞职，组织应如何对付这种情况？

组织行为学研究术语篇七

题目：加强组织文化的建设

姓名：

专业：

学号：

成绩： _____

一、研究背景

组织文化是一种无形资产，对于组织发展具有凝聚内力，增强外力的重要意义。然而相当多的各类型组织并没有意识到组织文化对于组织发展的重要意义，往往是贴几张宣传标语，喊几句响亮口号，文化建设流于形式。作者就这个问题做了一些思考，试图对组织文化建设起到一定的帮助作用。

从某种角度说，企业就是一个组织，组织文化就是企业文化。一般认为，组织文化是指组织成员的共同价值观体系，它使组织独具特色，区别于其他组织。其表现的具体特征有：组织鼓励员工创新、冒险的程度，员工做事方式的风格，组织内部的人际关系导向，团队精神，员工的进取心和竞争性，组织的稳定性等等。

组织文化之所以成为团队活力的源泉，成为调动员工积极性的动力，就在于一方面它能把广大员工的潜力发掘出来，使之服务于该团队共同的事业；另一方面是使个人目标和团队目标得到统一（“为提高丰台区小学学科教学质量提供优质服务”是我们这个团队的大目标，“成为本学科教学研究的专家”是每个教研员的奋斗目标）。在一个团队里，什么样的行为受欢迎，什么样的行为会被禁止，什么样的行为才能为周围的人群所接受，组织文化可以发挥规范性作用。强调凝聚力的团队，必定重视内部的干部教育、员工教育，全体员工个人的思想感情、命运与团队的命运紧密的联系在一起，使他们感到个人的工作、学业、生活等任何事情都离不开这个集体，从而与团队同甘苦、共命运。不仅使领导层之间、也使干部与员工之间产生凝聚力、向心力，使员工有一种归属感。这种向心力和归属感反过来又可以转换成强大的力量，促进团队发展。

另外，组织文化不同于国家文化、民族文化、社会文化等等，它应该具有“实用性”，它是团队在现实中形成的，是作为现实的需要而逐渐成长起来的，又反过来对现实发挥作用，推动团队的发展。它应该具有导向、激励、凝聚和约束作用。

这里我们要强调“先进”两个字。我们认为，随着社会主义市场经济体系的不断完善，企业改革的不断深化，我们邮政企业的组织文化，也应该与时俱进，建立一套锐意进取的满足企业发展要求的先进的企业文化和价值观体系。

二、组织文化的理论分析

（一）组织文化的定义

所谓组织文化，就是组织信奉并付诸于实践的价值理念。具体地讲，它是组织全体成员，在长期的创业和发展过程中，培育形成并共同遵守的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。组织文化是某一特定群体的文化，因而它也表现出

与社会文化不同的特点：一方面，组织的文化理念必然要包含中长期的准则和目标，顾及组织长期的生存和发展；另一方面，组织文化的底蕴又必须要务实，追求实效，它只能在不断实现短期的利益中以谋得长远的发展。

（二）组织文化的构成

组织文化是社会文化与组织管理实践相融合的产物。它是一个三层次的体系，从结构上它可以分为核心层、中间层和外在层，他们分别指组织的精神文化、行为文化和物质文化。

1. 组织的精神文化。组织精神是组织文化的高度浓缩，它是组织全体成员共同一致、彼此共鸣的内心态度、意志状况和思想境界。组织精神是组织文化的核心层，它是组织成员理念的最深层，是在长期的生活、学习和工作中逐渐积淀而成的，具有牢固的基础，所以是很难改变的。它决定着组织成员的行为，因而也就决定着组织的业绩，它是组织文化最重要的部分。

2. 组织的行为文化。中间层是组织的行为文化，指的是组织成员在工作、学习、娱乐中产生的活动文化，它包括组织经营、教育宣传、人际关系活动、文体体育活动中产生的文化现象。它是组织经营作风、精神面貌、人际关系的动态体现，也是组织精神、组织价值观的折射。

3. 组织的物质文化。组织文化作为社会文化的一个子系统，它是由组织成员创造的成果和各种物质设施等构成的器物文化，是一种以物质形态为研究对象的表层组织文化。组织文化不仅体现在物质载体上，还通过生产和工作环境的改造，生活设施、文化设施等诸多方面来体现组织的物质文化。

3. 组织文化对组织发展的作用

（1）凝聚功能。组织文化像一根纽带，把组织成员和组织的

追求紧紧联系在一起，使每个成员产生归属感和荣誉感。组织文化的这种凝聚作用，尤其在组织危难之际和创业开拓之时更显示出巨大的力量。

（2）导向功能。导向包括价值导向与行为导向。组织价值观与组织精神，能够为组织提供具有长远意义的、更大范围的正确方向，为组织的发展战略和政策的制定提供依据。

（3）激励功能。激励是一种精神力量和状态。组织文化所形成的组织内部的文化氛围和价值导向能够起到精神激励的作用，将组织成员的积极性、主动性和创造性调动与激发出来，把人们的潜在智慧诱发出来，使成员的能力得到充分发挥，提高成员的自主管理能力。

（4）约束功能。组织文化对组织成员行为具有无形的约束力，经过潜移默化形成一种群体道德规范和行为准则，实现外部约束和自我约束的统一，为组织提供“免疫”功能。

（5）塑造形象功能。优秀的组织文化向社会大众展示着组织成功的管理风格、良好的经营状况和高尚的精神风貌，从而为组织塑造良好的整体形象，树立信誉，扩大影响，是组织巨大的无形资产。

三、国内组织文化现状及存在的问题

（一）组织文化现状

程度相对较低；大多数组织的管理者比较重视组织文化中成员发展与团队合作、社会责任、创新、制度标准化等方面。

多数组织已经认识到组织文化是增强组织凝聚力的重要原因，组织文化建设与组织的发展有着密切的关系，组织文化建设具有深厚的群众基础。但是组织所发布的理念和规范并没有真正融入到管理体系中去，文化建设停留在表面工作上，未

能对组织战略和运营管理等方面起到足够的支撑作用。

总体来看，多数组织的组织文化建设尚处于基本形成和酝酿探索阶段。

（二）组织文化普遍存在的问题

1. 缺乏核心价值观和组织精神的提炼。使得组织各项管理工作非常零散，缺乏向心力。比如由于缺乏服务意识，会发生问题反复出现却没能解决的现象，工作不能令人满意，2. 缺乏规范的行为准则和完善的规章制度。虽然有些组织也制定了一些规章制度并下发到每一位成员手上，但有的得不到落实。成员对组织的一些措施如激励措施、员工手册等认识不足。

3. 缺乏良好的组织文化环境，比如没有建立起民主沟通的管理氛围，管理混乱，政出多头，屡屡出现越级指挥或管理以及工作指令重复下达等现象，管理层和组织成员之间也缺少必要的沟通。

四、组织文化建设的实施对策

组织文化建设可以分为三个部分

（一）精神文化的提炼与设计

1. 组织价值观体系设计。组织价值观是指组织及组织成员的价值取向，即对事物的判断标准。换句话说，是组织在追求成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。比如某组织将价值观概括为“开拓创新、超越自我、永不满足”。它包含着成员以在组织中不断创新、追求卓越为实现自己人生价值的理想追求，即首先使组织发展壮大，进而也使得个人的人生价值得以实现。组织的管理者应不断地给组织成员提供一个宽松的创新环境，鼓励他们敢于创新和勇于创新，并加大

对他们的激励力度。

2. 组织精神的提炼。组织精神是指组织所拥有的一种积极向上的意识和信念，它是一种个性化非常强的文化特征。组织精神是现代意识与组织个性相结合的一种群体意识，它往往以组织的歌曲、训令、规章、徽记等形式形象地表现出来。某组织提出“百纳精华，瑞泽四海”作为组织的追求和特征，代表组织在发展中广泛吸取各家之所长，吸引各方之英杰，造福社会的含义。

（二）行为文化的设计

1. 制定成员的行为规范。组织为了保持规范、高效的运转，有必要为其成员制定出具体的行为规范，以规范组织成员的行为。比如某商场为营业员制定的行为规范包括：至少提前5分钟上岗，检查计算机、打印机以及触摸服务器等，做好营业前的各项准备工作；工作结束后，应清理好现场，不能留有残留物和污迹，做到设备、场地清洁；遇见熟人，应点头或微笑示意，不能因此影响手中的工作或怠慢了正在接待的客户。

2. 完善规章制度。完善规章制度有助于提高组织的管理效率。规章制度包括日常管理制度、薪酬制度、考核制度、培训制度、激励制度等内容。

（三）物质文化的实施

bbs与局域网，除此之外，组织还可以实施广告、文化展、画册、书籍等诸如此类的文化传播媒介。

2. 实施视觉形象工程。组织文化的一个功能是外塑形象，实施视觉形象工程主要包括：规范组织各类简称及组织标准字；规范组织标志、专用字体、组织造型；设计并规范组织徽章、旗帜、臂章、胸牌、名片等；规范各种办公用纸、专用笔记

本、信封等办公用品。

综上所述，组织要想真正发挥组织文化的作用，首先需要认真提炼和设计组织的精神，其次应根据组织的特点设计行为文化，最后应当从传播网络和视觉形象方面加以实施，从而使组织文化的建设落到实处。更要注重加强组织文化建设，营造良好的文化氛围，才有利于推进企业的发展。