
1、组织承诺

组织承诺也叫“组织认同感”“组织归属感”，是员工对于特定组织及其目标的认同、情绪依赖及参与程度。

2、环式沟通网络

环式沟通网络是一个封闭式控制结构，每个成员都可以同时与两侧的人员进行信息沟通。在这样的沟通网络中，组织的集中化程度比较低，组织成员具有较为一致的满意度，士气比较高涨。

3、团队

团队是指两个或两个以上的个体相互作用和协作，以便完成组织预定的某项目标的最小单位。

4、行动型学习

行动型学习从现实存在的问题入手，侧重于获取知识，并实际执行解决方案。

5、法定权

指组织内各领导职位所固有的合法的、正式的权力。

6、简述个体行为分析的内容

(1) 分析个体行为时，应该同时考虑个人因素和环境因素，因为任何一个行为的产生与发展都是个人因素和环境因素共同作用的结果。

(2) 分析个人因素时，应该同时考虑外在行为和内在动机，因为两者的关系相互交叉、错综复杂。

(3) 分析内在动机时，应该同时考虑积极动机和消极动机，因为产生的行为既有积极的一面，也有消极的一面。

7、防止群体决策弊端的方法

- (1) 制定合理的决策程序。
- (2) 鼓励群体成员参与决策。
- (3) 选用科学的决策方法。

8、有机式组织的主要特点

(1) 组织在一种动荡的环境中经营，必须经受住不断的变化和调整，从管理结构到管理方法都是柔性的。

(2) 组织规模日益扩大和复杂化，组织需要采取主动适应策略进行动态调节，以寻求新的平衡状态。

(3) 专业技术人员数量增多，职工队伍素质不断提高，他们对组织的影响不断扩大。

(4) 管理工作将重点放在说服上，而不是强迫职工参与组织的职能工作。

9、组织社会化过程的主要内容

(1) 第一阶段：原有状态阶段

主要包括新员工进入组织之前的所有学习活动。这一阶段可以清楚地看到每个人还带有自己的一套价值观、态度和期望，其中包括对将要从事的工作和服务的组织的态度和期望。

(2) 第二阶段：碰撞阶段

新员工看到了组织的真目的，并可能面临个人的期望与现实相脱离的问题。如果他们的期望与现实有差异，新员工就必须经过社会化使自己从以前的假想中摆脱出来，代之以另一套期望：组织就是这样的。

(3) 第三阶段：调整阶段

新员工掌握了工作所需的技能，成功地扮演了自己的新角色，并且通过调整使自己适应了组织的价值观和规范。在这个过程中，管理人员既要使员工适应组织的文化，形成认同感，又要注意造就富有创新精神的创造型员工，而不能一味地制造循规蹈矩的顺从者。

10、领导生命周期理论中下属成熟的阶段性特点

下属成熟度的四个阶段：

第一阶段(不成熟)：下属对于执行某任务既无必需的能力又不情愿，他们既不能胜任现在的工作又不能被领导者信任。

第二阶段(初步成熟)：下属缺乏相应的工作能力，但却愿意执行必要的工作任务，他们有积极性，但目前的工作能力不能胜任现在的工作。

第三阶段(比较成熟)：下属有很强的工作能力，却不愿意做领导分配给他们做的工作。

第四阶段(成熟)：下属既有工作能力又愿意做领导让他们做的工作。

11、联系实际谈谈态度在现代企业管理中的作用与地位

态度是指个体对某一对象所持有的评价和行为趋向。态度在工作中一般有以下四种功能：

- (1) 调整功能：能够帮助个体更好地适应各种环境，并把这种态度作为今后行为的基础。
- (2) 自我保护功能：能使得个体在受到挫折时更好地保护自己。
- (3) 价值表现功能：个体能够借用其所持有的态度来表现自己所推崇的价值观。
- (4) 知识功能：在个体所能知觉到的外部世界中寻求一种稳定、一致的或者可预测的行为倾向。

12、双因素理论的主要内容及其对现代管理工作的启示

(1) 双因素理论的主要内容：

赫茨伯格认为，造成员工不满意的原因主要是工资报酬、工作条件、人际关系等。这些因素即使改善了，也不能使员工变得非常满意，不能充分激发其积极性，只能消除员工的不满。这些因素没有激励人的作用，但却带有预防性，有保持人的积极性、维持工作现状的作用，故称之为保健因素(又称维持因素)。例如，企业政策、工资水平、工作环境、福利和安全等皆属于这类因素。另一类因素能激发员工的工作热情，调动员工的积极性，使员工感到满意，这类因素称为激励因素。激励因素是影响人们工作的内在因素，其本质为注重工作本身的内容，借此可以提高工作效率，增强人们的进取心，激发人们做出最好的表现。

(2) 双因素理论在管理中的应用：

首先，要注意保健因素的作用，使员工不产生不满情绪。创造良好的工作外部环境和条件，以防止员工对工作产生不满情绪、保持员工的积极性，这对提高劳动效率和管理效率有重要作用。其次，要在保健因素的基础上，利用激励因素去激发员工的工作热情。如果只顾及保健因素，仅仅满足于员工没有意见，大家相安无事，还是不能创造出一流的工作业绩。所以，在管理工作中更重要的是利用激励因素。比如利用“工作再设计”，扩大员工的工作范围，丰富员工的工作内容，消除员工因长期从事单一、重复劳动而产生的厌倦心理，增强其成就感，让工作本身成为一种强有力的激励因素，激发员工的工作热情，努力提高工作绩效。