

第一章 导论

1、什么是组织？家庭单元是否是一个组织？请解释。

答：(1)组织指由两人以上的群体组成的有机体。它是一个围绕共同目标，由内部成员形成一定的关系结构和共同规范的力量协调系统。组织有三方面特征：第一，一定的组织具有一定的共同目标；第二，组织内的成员之间存在明确的分工和有机的联系结构；第三，为了实现共同的目标，每个组织都对其成员规定了必须遵循的行为规范。组织按其设立的宗旨不同可分为经济组织、政治组织、军事组织、文化组织、宗教组织等等。

(2)家庭单元是一个组织。一个组织的构成包括有形要素和无形要素，具备了这两者就可以称为一个组织。家庭单元是一个组织，原因就是它拥有构成组织的有形和无形要素。

①组织的有形要素包括：1)人员，这是组织构成的核心要素。家庭成员就是组织的人员。是该组织的核心要素；2)职务，组织中的人员必须从事一定的工作，承担一定的义务，人员从事的工作和承担的义务必须是实现组织目标所必需的。家庭成员在家庭中有一个确定辈分，从事相应的工作。父母辈承担养育儿女的义务，儿女辈承担赡养父母的义务，以维护家庭的幸福和谐。3)关系，担任不同职务、处于不同职位、承担不同责任的人员之间必须存在某种联系。家庭中存在着父子关系，母女关系、姐妹关系等亲情关系。4)生存关系，一个组织要生存和发展离不开必要的物质条件，包括组织运行所必需的资金、工作场所等。家庭要生存和维持，它也要拥有所必需的生存条件，如房屋，工资，生活必需品等。

②组织的无形要素包括：1)共同的目标，这种共同的目标既为组织运背和组织协调所必需，又能为组织成员所理解和接受，同时有必须随环境条件的变化而做出适当的变更。家庭的共同目标是生获的幸福和谐，在不同阶段的短期目标随家庭的变化也发生变化。2)协作意愿，指组织成员对组织共同目标做出贡献的意愿。为了生活的幸福，家庭的和谐，家庭成员都会努力做好自己的该做的事，如父会努力工作，儿女会用心学习。3)信息沟通其把组织的共同目标和个人的协作意愿联起来，是组织一切活动的基础。家庭幸福和谐的维持，也需要沟通来化解家庭成员之间因各种原因造成的不愉快。如通过沟通来消除父母与儿女之间的代沟等，以免出现影响家庭和谐的事件。

2、什么是组织行为学的“权变观点”？

答:组织行为学的“权变观点”指组织行为学概念或理论必须反映情境或权变条件，通过把一般性的概念和理论加以调整后在应用到特定的情境中发展起来，即组织行为学中的问题不能依赖单一的因素来解决，只有在特定情境下才会达到最好。

权变观点强调组织行为的多变性，并力图了解组织在变化着的条件下和在特殊环境中的发展情况。其根本目的就在于提出最合体情况的组织设计和管理行为。它注重实践，鼓励人们应用各种不同的模型，包括古典的和现代的，只要这种模型能适合环境情况就行。于是在服从组织的总目标下，同一组织的各个部门可以采取不同的组织设计，完成各自的目标。

总之，权变观念实质上就是主张从实际出发，具体问题具体分析，然后找出合适的方法来解决问题。所以，权变理论要求依照工作的性质和人员的特殊要求，来确定组织的模式使任务、人员和组织彼此相适应。

3、“一般情况下行为是可预测的，因此没有必要正式地研究组织行为”这种说法为什么是错误的？

答:一般情况下行为通常是可以预测的，原因是几乎每种情境中都存在着一些规则，使得行为的预测成为可能。但是有必要通过正式的方法去研究组织行为，因为情境存在的一些规则有时候是不明显的，应用系统的方法来代替直觉预测，有利于提高解释行为和预测行为的准确性。

正式研究指通过对事物之间关系的考察，来试图解释其中的原因和结果，并把结论建立在科学论证之上，也就是在经过控制的条件下收集数据，并采用合理严谨的方式对数据进行测量和解释。同一个人在不同的情境下的行为都可能是不同的且在发生变化的，当试图预测他在不同条件下如何行动时，个人的一些肤浅的和惯常的做法常常导致一些错误的预测，而对组织行为进行正式的研究就会对行做出准确、合理的预测，从而避免个人倾向性错误发生。因此，有必要对组织行为学进行正式研究。

4、你认为今天的管对的有关“人”方面的一个最重要困难是什么?给出具体的证据来支持你的观点。

答:我认为今天的管理者所面对的有关“人”方面的一个最重要困难是劳动力的多元化问题。劳动力多元化指的是在某一特定国家中人们之间的差异,意味着组织在性别、种族国籍方面的构成上越来越多样化。

劳动力多元化给管理者带来诸多问题:(1)管理者不得不去适应女性和少数民族人员的输入,接受不同类型的人员,并采用不同的方式对待他们。(2)员工在工作时会带有自己的文化价值观和生活方式的偏好,因此管理者就针对员工不同的生活方式、家庭需要和工作作风,使组织适应各种各样的人群。

5、论述劳动力多元化对管理的意义。

答:劳动力多元化意味着组织在性别、种族、国籍方面的构成上越来越多样化。

一个多元化管理的组织所具有的特征,即:任务和价值观;目标和公平的程序;熟练的劳动力;主动的适应性;个性的关注;授权与与文化。最重要的是,多元化管理保证组织中的每一个个体都能最大程度地发挥他的技能和潜,而不论他属于哪一个群体。同时,多元化管理的实施也能为组织带来以下诸多的好处:节约成本。如降低流动率、缺勤率和避免不利的法律诉讼。

劳动力多元化对管理活动有着重要意义:

- (1) 管理者需要认识到在组织中面对不同面孔的人时自己的困难。
- (2) 管理者必须扮演一个起动者角色以培养强调多元化的工作氛围。
- (3) 管理者需要改变他们的经营哲学,从对员工一视同仁转变为承认他们之间的差异并采用不同的方式对待他们,以保证员工的稳定性和生产率的提高。
- (4) 管理者不要有任何歧视,要提供多元化的培训和修改福利方案以符合不同员工的同需要。

总之,如果管理得当,劳动力多元化会提高组织的创造性和创新性,并通过对同一问题提供不同的观点来改善决策质量。如果管理不当,就可能出现流动率高、沟通更为困难、人际冲突更多等问题。