

最新组织行为学案例 学习组织行为学心得体会(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

组织行为学案例篇一

组织行为学是一门研究人在组织中的行为和动态的学科。在学习这门课程的过程中，我深感组织行为学对于个人的成长和组织的发​​展具有重要意义。通过学习和实践，我对于组织行为学有了更深入的理解，也从中获得了一些宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将分享我对于组织行为学的心得体会，包括学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造。

首先，学习组织行为学是非常重要的，它可以帮助我们更好地理解人在组织中的行为和动态。通过学习组织行为学，我了解到人的行为往往受到多种因素的影响，如个人特质、价值观、态度等。这些因素会影响一个人在组织中的表现和发展。同时，学习组织行为学也能够提高我们的自我认知和自我管理能力，进一步提升自己在组织中的表现和职业发展。

其次，领导力在组织行为学中扮演着重要的角色。领导力的作用不仅体现在组织的目标实现上，还体现在对员工的激励和管理上。作为一名领导者，我们需要具备一定的领导力，能够激发团队成员的潜力，推动团队的发展。通过学习组织行为学，我了解到领导力是一种可发展的能力，通过不断学习和实践，我们可以提升自己的领导力水平。

第三，团队协作在组织行为学中被重视，并且被广泛运用于组织中。团队协作不仅可以提高组织的效率和创造力，还有

利于个人的成长和发展。通过学习组织行为学，我了解到团队协作不仅需要大家拥有共同的目标和价值观，还需要建立良好的沟通和合作机制。只有通过有效的团队协作，才能够实现组织的长期发展和个人的成长。

第四，员工的动机对于组织的发展和个人的表现都有着重要的影响。通过学习组织行为学，我了解到员工的动机可以通过内在动机和外在动机来提高。内在动机是指个人对工作本身的兴趣和满足感，而外在动机则是指外部因素对个人的激励。组织可以通过提供良好的工作环境和机会来增强员工的内在动机，同时通过薪酬、奖励等方式来增强员工的外在动机，从而提高员工的工作积极性和效率。

最后，组织文化对于组织的发展和员工的行为也有着重要的影响。组织文化是指组织中共同的信念、价值观和行为规范。通过学习组织行为学，我了解到组织文化可以影响员工的行为和组织的发展。良好的组织文化可以激发员工的工作热情，提高员工的工作积极性和效率。同时，组织也可以通过塑造和传承特定的组织文化来达到特定的组织目标。

总之，学习组织行为学是一项非常有意义和重要的任务。通过学习组织行为学，我们可以更好地理解个人在组织中的行为和动态，提高自我认知和自我管理能力。在这个过程中，我也获得了关于学习的重要性、领导力的作用、团队协作的重要性、员工动机的影响以及组织文化的塑造等方面的宝贵心得。这些心得将对我的个人成长和职业发展产生积极的影响，并帮助我更好地适应和发展于组织中。

组织行为学案例篇二

一、单项选择题（本大题共25小题，每小题1分，共25分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 行为的理论模式用函数关系式表达为 ()

a. $b=f(s \cdot p)$ b. $b=f(p \cdot e)$ c. $b=f(s \cdot e)$ d. $b=f(p \cdot m)$

2. 组织行为学的多层次相交切性主要表现为 ()

a. 三层 b. 四层 c. 五层 d. 六层

4. 指导人们行为的准则是 ()

a. 世界观 b. 人生观 c. 价值观 d. 态度

5. 激发行为并给它以方向性的心理因素是 ()

a. 需要 b. 动机 c. 态度 d. 信念

6. 泰勒的科学管理的理论基础是 ()

a. x理论 b. y理论 c. z理论 d. 超y理论

7. 创造性行为的特点是 ()

a. 系统性 b. 有用性 c. 社会性 d. 管理性

8. 事业生涯的组成部分之一是 ()

a. 意识 b. 价值观 c. 行为 d. 知觉

9. 在组织中，通过满足成员的社会需要而发挥着重要作用的群体是 ()

a. 正式群体 b. 任务群体 c. 命令群体 d. 非正式群体

11. 对处理日常性事务的工作，最适合的沟通网络形式是 ()

a.轮式b.y式c.链式d.全方位式

13. 最早提出社会测量理论的学者是（）

a.韦伯b.霍曼斯c.莫里诺d.阿西)) 1)

14. 舒兹认为，每个人都有人际关系的需要，这些需要一般可以分为（）

a.二种b.三种c.四种d.五种

15. 员工的出勤率与满意度之间的关系是一种（）

a.正相关关系b.负相关关系c.非线性关系d.正比关系

16. 成功的群体间工作绩效受到一系列因素的影响，其中最主要的因素是（）

a.竞争b.协作c.人际关系d.个性差异

17. 在领导有效性中，最重要的权变因素是（）

18. 在决策理论中，决策者被看作为一个（）

a.经济人b.社会人c.复杂人d.自然人

19. 动机是一种主观状态，其表现的方式为（）

a.激励b.目标c.需要d.行为

20. 人们为了追求目标的达成，不但常改变其手段，而且因学习或训练而变换手法，这表明了人们行为特征的（）

a.自发性b.持久性c.目的性d.可变性

21. 按照赫茨伯格的双因素理论，与激励因素有关的是（）

a.工作内容 b.工作环境 c.组织变革 d.决策

22. 公平理论的提出者是著名心理学家（）

a.马斯洛 b.麦克里兰 c.弗鲁姆 d.亚当斯

23. 在现代组织结构的形式中，事业部制也被称为（）

a.斯隆模型 b.直线职能式 c.立体组织制 d.职能制

24. 组织成长阶段理论指出，最适合于组织合作发展阶段的组织结构为（）

a.职能型结构 b.地区性事业部型结构 c.矩阵结构 d.超事业部型结构

25. 在组织行为学中，将一个组织在长期发展过程中把组织成员结合在一起的行为方式、价值观念和道德规范的总和称为（）

a.组织理念 b.组织伦理 c.组织规范 d.组织文化

二、多项选择题(本大题共5小题，每小题2分，共10分)

在每小题列出的五个备选项中有二至五个是符合题目要求的，请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

26. 态度的构成因素包括（）

a.认知 b.情感 c.意向 d.行为 e.价值观

27. 一般来说，个人加入一个群体的最常见的原因有（）

a.安全需要b.地位需要c.自尊需要d.情感需要e.权力需要

28. 按沟通的表现形式来分，沟通可分为（）

a.正式沟通b.口头沟通c.书面沟通d.非言语性沟通e.非正式沟通

29. 影响人际吸引的因素有（）

a.容貌b.个性特点c.相似d.互惠e.邻近

30. 根据需要的功能特征的不同，可以把需要划分为不同类型，它们主要包括（）

a.自然需要b.社会需要c.物质需要d.生理需要e.精神需要

三、名词解释题（本大题共5小题，每小题3分，共15分）

31. 行为：

32. 群体结构：

33. 角色：

34. 领导：

35. 决策程序：

四、简答题（本大题共5小题，每小题6分，共30分）

36. 简述群体规范的形成。

37. 简述人际关系的作用。

38. 在哪些情况下，运用回避策略处理冲突最合适？

39. 简述制约领导行为的权变因素。

40. 简述人类行为的共同特征。

五、论述题（本大题共2小题，每小题10分，共20分）

41. 组织管理者应如何制定组织变革的方案？

42. 联系实际谈谈公平理论在现代管理中的重要意义。

组织行为学参考答案

二 26abc27abcde28bcd29abcde30ce 三名词解释

31是有机体的所作所为及其活动，即人这种主体对所处环境作出的反应。

32. 是群体成员的组成部分，可以从不同角度上加以划分。

33. 是指人们对某个社会性单位中占有一个职位的人所期望的一系列行为模式。

34. 领导是影响和指引他人或组织在一定条件下实现其目标的行为过程。

34. 是根据模式，模型的性编制出的实施决策的步骤顺序，它是科学决策的一个重要组成部分。

四. 简答题。

私人交谊；

过去历史中的保留行为。

组织中的人际关系，对组织的工作绩效和员工满意度都有很大影响。

首先，良好的人际关系是群体凝聚力的基础；

其次，良好的人际关系是保证员工身心健康的重要条件

第三，人际关系还影响自我发展。

38. 回避属于一种消极的策略，即不合作也不竞争，对自己和他人的利益都缺乏兴趣。他适用于下列情况：

- 1) 当问题微不足道或还有更为紧迫更为重要的问题需要解决时；
- 2) 当处理者认识到不可能满足自己的要求和关心时
- 3) 当问题解决后带来的潜在破坏性将超过它能获得的复兴时
- 4) 当收集信息比立即决策更为重要时
- 5) 当其他人能晚有效地解决冲突时
- 6) 当所要解决的问题与其它问题无关或是成为其它问题的导火索时

39. 权变理论又称应变理论或情景理论。权变理论认为，制约领导行为的权变因素主要是以下几点：

- 2) 被领导者的特点，被领导动机与需求，职业能力和心理素质的构成，工作经验。工作成熟度，以及被领导者工作群体的构成，特点，人际关系和工作关系等，都属于权变因素。
- 3) 领导的情景，领导的情景变量包括领导者及其下属的人的因素，组织的特点，工作的特性以及一些物化因素，它呈现

出多重，复杂，多变的特征。

自发性；因果性；目的性；持久性；可变性。

五. 论述题。41

1) 组织变革是为组织发展提供达到目的的手段。组织的变革应根据组织成长阶段和未来的发展战略有计划，有步骤地进行，它主要包括确立组织变革的内容，策略及程序等内容。

2) 确立组织变革的内容。这是制定组织变革对策所需要考虑的关键问题，主要应从组织结构方面，技术方面，人事方面和影响环境方面入手进行改革。

3) 确定组织变革的策略。主要指在确定关键环节的基础上，继而选择组织变革的配套环节。

4) 确定组织变革的程序。一般而言，主要包括以下八个步骤：一是在科学预见的基础上，发现征兆认识到进行变革的重要性；二是诊断问题，指出明确的目标；三是进行具体分析，确定变革内容；四是分析变革的限制条件；五是正确地选择变革的策略和步调；六是制定具体的变革计划；七是实施变革计划；八是及时收集信息，监控变革计划的实施进程。

42. 1) 公平理论是由美国心理学家亚当在认知推敲理论的基础上提出的。公平理论认为员工的工作态度和积极性不因其所得报酬的绝对值而受其所得相对值的影响。这就从那时候提示了利益分配的合理性，公平性对员工生产积极性和工作态度影响的心理学问题，为现代管理工作提供了非常现实的意义。

2) 在我国的各级管理组织及活动中，由于历史的，社会的和个人主观的等方面的原因，尤其是长期以来工种任务不均匀，劳动定额不合理，分配机制不健全等因素，使员工心理上普

遍存在着不公平感。这些主客观的不公平感已忧为影响员工积极性发挥的重大问题之一。

3)为了尽量消除主观与客观不公平感，提高员工积极性，管理人员在管理实践中必须做到以下几个方面：一是领导者应该尽可能公平无私地对待每一个员工，做到一视同仁，一碗水端平；二是进一步提高管理水平，加强和完善基础工作，使绩效考核评估有理有据，科学，有说服力。三是改革不合理的规章制度，打破平均主义大锅饭的思想框框，坚持按劳分配与按生产要素分配相结合的原则；同时，要创造条件建立人才流动，公平竞争，机会均等，人适其事，事得其人的机制；四是进行必要的思想教育，引导员工进行全面客观的比较。

组织行为学案例篇三

组织行为学是一门研究组织内部成员行为以及组织与环境之间相互作用的学科。在蔡地组织行为学的学习过程中，我深深感悟到了组织行为学的重要性以及对个人和组织的意义。下面我将从学习的内容、实践的体验、思维方式的改变、解决问题的能力以及对未来的展望五个方面，对我的蔡地组织行为学学习心得体会进行总结。

首先，学习蔡地组织行为学让我对组织行为的相关概念、理论框架以及具体研究方法有了全面的了解。在课上，我们学习了组织目标与效能、个体差异与多样性、组织结构与管理、团队行为与领导、组织变革与创新等知识点。通过理论的讲解和案例的分析，我逐渐认识到组织行为学在解决实际问题中的重要性。同时，我也学会了如何进行有效的团队合作和沟通，以及如何调动个体的积极性，提高组织的效能。

其次，实践是学习蔡地组织行为学的重要环节。在实践中，我通过团队项目的合作与实践，更深刻地体会到了组织行为学的实际应用。在与团队成员的合作过程中，我学会了如何

平衡不同个体之间的差异，如何倾听和尊重他人的意见。通过实践，我也不断意识到自己的不足之处，努力改进自己的缺点，提高了自己的沟通和协调能力。

在学习蔡地组织行为学的过程中，我发现自己的思维方式也发生了一定的改变。以往，我更注重个人的利益和目标，往往忽视了整个团队的利益。然而，通过学习组织行为学，我逐渐将个人视野扩展到整个组织的发展和目标上。我学会了从整体角度思考问题，更注重团队的合作与协调。这种思维方式的改变不仅帮助我更好地理解组织内部的问题，也使我更加成熟地处理与他人之间的关系。

此外，学习蔡地组织行为学培养了我的问题解决能力。组织行为学强调解决实际问题的能力，通过课堂上的案例分析和团队项目的实践，我学会了如何根据具体情况采取不同的解决方案和抉择。我学会了通过有效的沟通和合作，在多元团队中解决复杂问题。这种问题解决能力对于我未来的职业发展至关重要，无论是在管理岗位上还是在团队协作中，都能够发挥重要作用。

最后，学习蔡地组织行为学让我对自己的未来有了更加明确的展望。我意识到，组织行为学作为一门应用型学科，将为我将来的职业发展带来更多的机会。我将结合自身的专业背景和组织行为学的知识，从人力资源管理、组织发展与变革等方面入手，为组织提供更多的价值和帮助。

总之，学习蔡地组织行为学让我深刻认识到了组织行为学的重要性与应用价值。通过学习的内容、实践的体验、思维方式的改变、解决问题的能力以及对未来的展望，我对自己的蔡地组织行为学学习心得体会进行了总结。我相信，这门学科的研究将进一步推动组织与员工之间的和谐发展，为组织的可持续发展作出更多的贡献。

组织行为学案例篇四

如果把一个组织比喻为一艘船，组织的愿景就是船头，决定着船前进的方向；组织的经营业务流程属于船身，它贯穿整个操作过程；而组织管理则是船尾，决定着船的平衡。而组织管理的核心是人的管理，只有激发组织中每一位成员的积极性，让成员的目标与组织的目标一致，才能完成高效的管理，而只有正确高效的团队管理才能保证组织这艘远游航船的平衡，最终顺利到达彼岸。

那什么是组织，什么是团队呢？一个公司从外部来看应该是一个组织，具有明确的层级结构，具有清晰的部门分工，具有高效的组织运转；而从内部来看，则应该是一个团队，一个由所有伙伴组成的共同体。团队中，充分发挥每一个成员的优势和才华，合理利用每一位成员的知识技能从而达到协同工作、解决问题的目的。团队的管理并不是所有工作的简单加总，而是代表一系列倾听、鼓励和回应，倾听成员的意见，鼓励成员的积极性，回应他们对于组织和团队的诉求，对他们的工作和生活提供支持并尊重他们的兴趣和成就，将企业的企业精神化作他们自己的价值观念，将企业的目标化作他们自己的目标和愿景，将企业的生存发展化作他们自己事业的发展，从而让每一位成员都成为团队这个有机体的一部分，让每一位成员的工作与努力都遵从企业发展目标的指引。

由于群体中的所有个体的行为并不等同与单个个体行为的简单累加，因为个体在群体中的行为与他们独自一人时的行为十分不同，所以要对组织行为有更全面的了解，就需要研究群体，而组织行为学正是侧重与群体行为研究的学科。

目前，全球经济仍然处于一个萎缩不振的阶段，欧债危机带来的影响正慢慢显示出来，而我国经济则从通胀的预期一下掉到了对于通缩的恐惧，各行各业都面临着寒冬的考验，而物流行业作为整个产业链的中间环节，是整个产业经济发展的晴雨表，也正面临着严峻的考验。在读罢《组织行为学》一书后，

我不禁对自己平时的工作产生了深深的思考。物流行业的管理和经营是对于人的管理与经营，维护上下游客户的关系，打理公路局、铁路局相关管理人员的关系，激发部门内部员工的积极性，将部门群体发展的过程尽量稳定在规范和执行的阶段，增强团队的凝聚力，从而保证组织行为的高效进行。

注重倾听与鼓励

从事物流行业要求我们需要有比他人更多一倍的耐心和细心，因为大到运输计划的安排，小到每一次运输的顺利进行都需要我们时时关注可能出现的突发情况，对于突然情况则需要当机立断的处理，以避免引发连锁反应。特别是对于危险品运输而言，更是如此。因此这也就要求我们的团队成员需要有更好的抗压能力和突发情况处理能力。而对于运输风险的事前防范、事中控制和事后补救则是我们所应特别注意的。

由于我们的工作不能时常在运输第一线，因此我们要格外注重对于员工意见的倾听和鼓励，关注他们所说的每一个细节，对于他们的疑问要及时给予解答。当他们需要帮助时，我们要积极调动资源来支持他们工作的展开，从而促进工作的有序进行。

加强团队内部协同合作

物流运输工作的完成是一个团队共同努力的结果，从一开始的业务洽谈，到后来的运输计划制定和最后的运输行为实施，正是各部门通力合作的成果。而协同合作是我们团队精神的核心。只有协同合作，才能使团队的工作业绩超过成员个人的业绩，让团队业绩由各部分组成而又大于各部分之和；只有协同合作，才能使团队所有工作整合成一个有机整体，而这个有机体的工作成效才能经得起检验。这是团队建设的目标。

而协同合作的首要要求，则是成员间的相互尊重理解，相互倾听与鼓励。正是有了第一步的倾听与鼓励，才能促进成员

的相互理解，才能让每一位成员都设身处地地为其他伙伴思考，才能做到问题不推诿，责任一起担，才能顺利完成工作目标与计划。

增强团队凝聚力

有了倾听与鼓励才能协同合作，只有长时间的协同合作才能将团队员工都拧成一股绳，才能真正实现团队凝聚力。

有了清晰明了的协作意愿和协作方式，才能将归属感形成凝聚力。有了归属感才有了团队背靠背一起努力的底气，有了协作才有了共同进退的可能，有了凝聚力才能将成员的每一份努力汇聚在一起，最终形成团队的执行力，朝着团队的目标奋力前进。

拥有凝聚力的团队能不断地释放团队成员的潜在才能和技巧，能让员工深感被尊重和重视，鼓励坦诚交流避免恶性竞争，为每一项业务的达成找到最佳的协作方式。

组织行为的考量需要建设一个高效的团队，而团队的建设贵在坚持。团队建设是一个持续的动态过程而不是一劳永逸的工作。它需要我们所有人在保持相对稳定的企业凝聚力的前提下，不断改进、提高，因时而变，因事而变。将每个员工对企业的忠诚转化为巩固经营成果的安全防护墙；最终保证业务经营的健康持续发展。

团队的真正意义在于找到一群人，他们技能互补、目标相同、工作表现指标一致、具有协调的认知、彼此为对方负责。而我作为团队的一份子，正要为这个团队的建设贡献自己的价值。

组织行为学案例篇五

组织行为学作为一门研究人和组织之间相互作用的学科，在

蔡地组织行为学的课程中得到了全面的学习与了解。通过这门课程的学习，我深刻领悟到了组织行为学的重要性和应用价值。在整个学习过程中，我所获得的知识 and 理论，对我个人和组织发展都起到了积极的推动作用。

首先，在蔡地组织行为学的课程中，我学到了很多与个人行为和工作效能有关的理论与模型。例如马斯洛的需求层次理论，给予了我对于个人需求的理解与分析能力。在以往，我常常只是停留在生理需求和安全需求的层次，但通过学习这个理论，我意识到心理需求和自我实现需求同样重要。因此，在工作中需要给予员工的关怀和支持，提供成长和学习的机会，以满足他们的需求，从而提高工作效能。

其次，在课程中，我还学习到了良好的人际关系对于组织的重要性。人际关系是组织中不可或缺的一环，良好的人际关系能够促进团队的凝聚力和协作能力。通过学习人际关系的相关理论和模型，我逐渐认识到沟通、信任和冲突解决的重要性。在今后的工作中，我会更加注重与他人的交流与沟通，加强团队合作，建立良好的工作关系，以提升整体工作效能。

此外，蔡地组织行为学的课程还强调了组织的文化和价值观。组织的文化和价值观是组织行为的重要驱动力，能够影响组织成员的态度和行为。通过学习组织文化和价值观的概念，我明白了组织在制定目标和策略时应该保持一致，营造一个积极、融洽的工作氛围。同时，我也认识到组织文化和价值观的塑造需要时间和贡献，是一个长期而持续的过程。在今后的工作中，我会积极参与塑造组织文化，与团队共同建立一种积极向上、开放包容的文化氛围。

最后，蔡地组织行为学的课程中还介绍了领导力的重要性和相关理论。领导力能够影响组织的发展和运营，对于提高组织效能具有重要的作用。在课程中，我学习到了不同的领导风格和理论模型，并通过案例分析了解到领导力在实际中的应用。通过这方面的学习，我认识到作为一个领导者应该具

备与员工良好的关系，能够鼓励和激励员工，同时也要有良好的决策能力和执行力。在今后的工作中，我会积极锻炼自己的领导能力，成为一个有能力、有激情、有责任感的领导者。

总而言之，蔡地组织行为学的课程给予了我全面而深入的学习，在理论和实践上都有了很大的提升。通过课程的学习，我对于个人行为与工作效能、良好的人际关系、组织的文化价值观以及领导力等方面有了更深刻的认识。在今后的工作中，我将充分运用这些知识和理论，积极提升自己的组织行为素养，为组织发展做出更大的贡献。