

# 最新组织行为学问卷调查实训体会 大学生组织行为学心得体会(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 组织行为学问卷调查实训体会篇一

组织行为学，是指对组织及其中的成员和行为进行分析和研究的理论和实证领域。在大学生活中，参与各种组织活动可以帮助我们丰富自己的经验，提升组织能力和领导力。我是一名大学生，在大学里参加了不少组织活动，这让我对组织行为学有了更深刻的体会。

### 第二段：组织活动与组织行为学的关系

组织活动是组织行为学的体现之一。在组织活动中，我们可以学习到很多组织行为学相关的知识和技能。例如，如何启动和维护一个组织、如何适应组织文化、如何激励成员的行为等。同时，组织行为学也能给我们提供理论指导，指导我们更好地参与和组织活动。通过参与组织活动，我们可以将理论知识转变为实际行动和实践经验，帮助我们更好地发挥个人的领导和组织能力。

### 第三段：组织行为学对大学生的启示

参与组织活动不仅可以提升我们的组织能力和领导力，还能给我们带来其他方面的启示。例如，可以帮助我们建立良好的人际关系、拓展自己的社交圈子，激发自我创新和创造力，提高自身的自我管理和时间管理等能力。这些能力和经验都是我们在日后成长和发展中非常重要的。

## 第四段：组织行为学在职业发展中的应用

在职业发展中，组织行为学也有非常重要的作用。职场上，我们需要有良好的沟通能力、自我管理能力和团队协作能力以及领导力。这些能力都与组织行为学有关。通过在大学参加组织活动，我们可以提前练习这些能力，积累宝贵的职场经验。同时，掌握组织行为学的知识和技能，也能让我们更好地适应职场环境和工作要求。

## 第五段：总结

综上所述，参与组织活动是大学生们学习组织行为学的重要途径。通过参与组织活动，我们可以培养自己的组织能力和领导能力，拓展自己的社交圈子和职业发展机会，提高自身的综合素质。未来职场之路上，我们可以将组织行为学的理论和知识运用到实践中，取得更好的职业成就。

## 组织行为学问卷调查实训体会篇二

大学组织行为学是一门经验学科，它解释了人类个体在集体组织中的行为。对于我们这些即将走出校门的大学生而言，掌握组织行为学的理论和实践是至关重要的。在高校生活中，我们积极参与学校内外的组织，切身体会到了组织行为学的魅力与实践。在此，本文将结合个人经验，分享关于大学生组织行为学的体会与心得。

### 第二段：认知组织行为学的重要性

大学生组织行为学的学习和认知是我们成长的一部分，也是我们将来投身在社会活动的一部分。在大学校园中，我们能够认知到组织行为学的重要性。它可以影响到我们在组织中的表现和领导能力，提升我们的沟通技巧和协作能力。在组织中，我们会和不同的人打交道，会遇到各种突发状况，掌握组织行为学的知识，有助于我们吞吐于组织中，更好的达

成目标。

### 第三段：参与组织行为学实践的体会

在大学里，许多组织为了吸引人才，会倾向邀请学生来担任重要组织职位。我曾担任学生会组织部部门负责人，带领部门成员完成校内重要大型活动的组织策划并取得了成功。这个过程中，我体会到了组织行为学的实践经验。简单的说，组织行为学是一门实践型学科，只有在实践中才能学到最多的东西。在此期间，我掌握了团队协作技巧、危机处理和领导方法等。

### 第四段：组织行为学的优越性

我们在参与组织时，不光能够提高个体综合能力，还可以认知到组织行为学的优越性。在组织中，我们能够了解团队内部的机制，更好的发掘和利用团队成员的潜力。学习到了组织行为学的各种方法和技巧，我们可以更好的掌握如何合理的分配资源和机会，进而更好的促进团队成员之间的互相协作与鼓励。此外，掌握组织行为学也有助于我们更好的去协调团队之间的关系，实现各自发展的目标，从而更好的完成任务。

### 第五段：结语

总之，大学生参与组织行为学的学习与实践，对于我们的成长和未来的职业发展，都是至关重要的。我们可以通过参与组织活动去认知到组织行为学的优越性和实践效果。我们应该时刻关注自身的提升，认真学习组织行为学，将知识应用到实践中，发现自己的不足，进一步完善自我。最终，这会使我们在未来的社会环境中更好地适应和展现。

## 组织行为学问卷调查实训体会篇三

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将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。学员之的以模

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□□p29□

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□□p30□

### 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□□p43□

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：最早的分类：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□

## 组织行为学问卷调查实训体会篇四

组织行为学心得体会是每位大学生在学习和生活中不可或缺的一门课程。通过学习组织行为学，我深刻理解了个体与组织之间的相互影响关系，并从中获得了许多有益的经验 and 启示。在本文中，我将分享我对组织行为学的学习体会和心得，希望对读者有所启发。

首先，组织行为学让我认识到个体与组织之间的紧密联系。在过去，我常常将组织视为一个独立的实体，而个体只是其

中的一部分。然而，通过组织行为学的学习，我认识到个体与组织是相互作用的，个体的行为会影响整个组织的运作。个体对于组织来说是至关重要的资源，组织需要激发个体的潜力并使其发挥最大价值。这一认识对我个人的发展非常重要，它让我更加意识到自己的责任和作用。

其次，组织行为学教会了我如何与他人合作与协作。在大学生活中，我们常常需要与他人合作完成学业任务或参与社团活动。而组织行为学教育我们如何与他人有效地沟通和协调，建立良好的人际关系。通过学习组织行为学，我掌握了一些有效的团队协作技巧，比如倾听他人意见、分享资源、互相支持和尊重他人观点等。这些技巧对于我与他人合作的顺利进行起到了积极的促进作用。

另外，组织行为学让我认识到领导力的重要性。在组织中，领导不仅仅指高层管理者，每个人都可以成为领导者。组织行为学教育我们如何通过具体的行为和态度来影响他人，从而成为领导者。通过学习组织行为学，我了解到领导者需要具备的一些重要特质和技能，比如目标设定、沟通能力、激发团队成员潜力等。这些知识不仅对我未来的职业发展有帮助，同时也对我个人的成长有积极影响。

再次，组织行为学教会了我如何有效地解决冲突。在组织中，冲突是难以避免的，处理冲突的能力对于组织的发展至关重要。通过学习组织行为学，我了解到冲突可以分为认知性冲突和情感性冲突，每种冲突都需要采取不同的解决方法。例如，对于认知性冲突，可以寻求双赢的解决方案，通过沟通和协商来化解矛盾。而对于情感性冲突，则需要更多地倾听和理解对方，并尝试建立信任和共享感。这些解决冲突的方法对于我与他人的相处和处理问题非常有帮助。

最后，组织行为学让我认识到组织文化的重要性。组织文化是组织中的价值观、信仰和行为准则的总和，它对组织的运营和发展具有重要影响。通过学习组织行为学，我了解到组



织文化不仅仅是领导者的责任，每个组织成员都需要共同维护和践行。组织文化不仅仅是组织的标志，更是组织成员凝聚力和认同感的来源。在我的日常生活中，我会更加重视并积极参与组织文化建设，努力营造和谐的工作和学习环境。

总之，通过学习组织行为学，我深刻认识到个体与组织之间的紧密联系，掌握了有效与他人合作和沟通的技巧，了解了领导力的重要性和冲突解决的方法，以及组织文化的意义。这些学习体会和心得让我在大学生生活中受益匪浅，并为我未来的发展打下了坚实的基础。我相信，通过不断实践和学习，我会进一步提升自己的组织行为学水平，并在自己的职业生涯中取得更大的成就和进步。

## 组织行为学问卷调查实训体会篇五

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？