

## 全国 2009 年 7 月自考组织行为学试题

课程代码: 00152

### 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. 人的行为特点具有 ( B ) 1-4  
A. 系统性 B. 可控性  
C. 静态性 D. 单样性
2. 最早提出“组织科学”这一概念的是 ( C ) 1-14  
A. 莱维特 B. 梅奥  
C. 维卡 D. 泰勒
3. 一般应用于分析受多种因素影响现象的方法是 ( D ) 2-36  
A. 抉择分析 B. 相关分析  
C. 趋势分析 D. 因素分析
4. 要建立良好的人际关系就必须建立起正确的对人关系的 ( A ) 3-41  
A. 知觉 B. 态度  
C. 观念 D. 价值观
5. “效率就是生命”是一种 ( C ) 3-50  
A. 理性价值观 B. 政治性价值观  
C. 社会价值观 D. 集体价值观
6. 下列选项不属于创造性行为的特点的是 ( D ) 4-79  
A. 主动性 B. 适应性  
C. 有用性 D. 独特性
7. 把性格划分为 A 型、B 型、C 型、D 型和 E 型, 其分类的依据是 ( B ) 3-65  
A. 某种倾向性 B. 人的行为模式  
C. 何种心理机能占优势 D. 思想行为的独立性
8. 间断——平衡模型指出, 群体在第一阶段结束时, 群体发生一次转变, 这个转变正好发生在群体寿命周期的 ( C ) 6-124  
A. 初期阶段 B. 第二阶段  
C. 中间阶段 D. 最后阶段
9. 冲突较多, 不太容易随机应变的群体是 ( D ) 6-132  
A. 正式群体 B. 非正式群体  
C. 同质群体 D. 异质群体
10. 影响信息沟通的基本因素除了信息源、接收者、编码与解码以外, 还包括 ( A ) 7-155  
A. 通道 B. 工具  
C. 情境 D. 路线
11. 人际心理关系形成的基础是 ( A ) 8-175  
A. 人们的直接感情相互作用 B. 人们的直接血缘关系  
C. 人们的宗教道德观念 D. 人们的政治法律观念

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

- 12.人们见面的次数越多、越熟悉,越可能相互喜欢。这个结论的得出者是 ( B ) 8-183  
 A.伦林B.扎琼克  
 C.费斯廷格D.奥斯卡普
- 13.在相互依赖关系的类型中,依赖关系最为复杂的是 ( C ) 9-198  
 A.联营式关系 B.顺序式关系  
 C.互惠式关系 D.协作式关系
- 14.为冲突情境中的各方提供总体的行为指南的是 ( A ) 9-210  
 A.行为意向B.决策  
 C.价值观系统 D.个体特征
- 15.权力具有的性质是 ( A ) 10-229  
 A.情景性 B.确定性  
 C.独立性 D.稀缺性
- 16.“没有一种能适应任何情况的领导模式,只能提出在特定情况下相对来说最有效的领导模式。”这种观点是下述哪种理论的主要观点? ( B ) 11-265  
 A.领导有效性理论 B.权变领导理论  
 C.途径——目标论 D.领导生命周期论
- 17.领导决策的效力必须有一定的时间限期,这称作领导决策的 ( A ) 12-281  
 A.时效原则B.数量原则  
 C.周期原则D.效率原则
- 18.组织行为学中,把整个动机结构中对人的行为起决定性作用的、最为强烈的动机称为 ( B ) 13-301  
 A.原始动机B.优势动机  
 C.一般动机D.习得动机
- 19.双因素理论认为,能使人们产生工作满意感的因素是 ( A ) 14-320  
 A.激励因素B.保健因素  
 C.维持因素D.满意因素
- 20.斯金纳把人们为了达成某种目的而作用于环境的行为称为 ( C ) 14-344  
 A.答应性行为 B.本能性行为  
 C.操作性行为 D.学习性行为
- 21.综合型激励理论的数学表达式为:  $M = V_{it} + E_{ia}(V_{ia} + \sum_{j=1}^n E_{ij}V_{ij})$ , 其中  $V_{ia}$  表示的是 ( B ) 14-334  
 A.任务本身的内在激励 B.工作任务完成的效价  
 C.任务外在报酬的效价 D.任务结果激励
- 22.组织的基层管理层负责实施上级所安排的具体计划或工作,因此基层管理层也称为 ( D ) 16-365  
 A.战略层 B.计划层  
 C.业务层 D.作业层
- 23.从如何增强组织活力和保持动态平衡的角度来看,组织变革和发展的具体目标是 ( B ) 17-393

- A.使组织具有对外有适应性和高效性的组织功能  
B.使组织具有足够的适应性  
C.使组织具有对内有协调性和高效性的组织功能  
D.使组织具有科学、合理和系统的组织结构
- 24.在人们的心理上存在着一种自然的倾向,即向对象索取完善性,要求对象始终处在“十全十美”、“万无一失”的状态之中。这就是影响组织改革顺利进行的 ( C ) 17-400  
A.安全性心理 B.求稳性心理  
C.求全性心理 D.习惯性心理
- 25.组织管理人的精神世界中最核心、最本质的东西是 ( C ) 18-427  
A.组织战略B.组织目标  
C.组织文化D.组织行为
- 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至少有两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.组织行为学所具有的学科性质有 ( ACE ) 1-9、10  
A.边缘性 B.系统性  
C.两重性 D.针对性  
E.应用性
- 27.能力按其适应性可分为 ( ACD ) 3-63  
A.智力B.才能  
C.专门能力D.创造力  
E.智商
- 28.凝聚力的高低,在很大程度上决定着群体行为的 ( BC ) 6-143  
A.效用B.效率  
C.效果D.效能  
E.效价
- 29.马斯洛的需要层次理论认为,人的生理需要包括 ( ACD ) 14-316  
A.对食物的要求B.对友谊的要求  
C.对休息的要求D.对性的要求  
E.对爱情的要求
- 30.合理的组织目标应具备的特征,除了一致性、协调性、可行性外,还具有 ( ABCD ) 16-383、384  
A.适应性 B.可操作性  
C.实现度 D.认知度  
E.对应性

三、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

31.面谈法 2-31

答:面谈法是研究人员通过与被调查者直接交谈,来探索被调查者的心理状态的研究方法。

32.群体间互动 9-196

答:所谓群体间互动,是指发生在不同工作群体之间的相互影响和相互作用。

33.领导的资源控制权 10-230

答: 资源控制权包括人力、财力、物力等资源的分配, 包括决策权、人事权、指挥权、财务审批权、物资分配权等, 这些权力是领导对组织及其下属人员控制活动的经常而又必要的手段, 否则, 权力就无法正常发挥作用。

34. 组织的管理层次 16-364

答: 所谓管理层次, 是指因管理幅度的限制而形成的组织纵向结构的等级层次。

35. 工作生活质量 17-398

答:

工作生活质量, 是指一定组织内的成员通过他们在组织里所担负的工作的经历和成就, 来满足他们需要的程度。

四、简答题 (本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

36. 简述组织行为学的理论体系。 1-15

答: 组织行为学在产生与发展过程中, 形成了自己的理论体系:

这个体系是一个投入与产出的大系统, 它从人力的投入开始, 通过依次地对个体心理与行为的研究, 群体心理与行为的研究、组织心理与行为的研究、组织外部环境的研究这四个层次, 最终到人力的产出为止。

37. 简述研究事业生涯设计与开发的作用。 5-99、100

答: (1) 有利于个人明确人生未来的奋斗目标, 是促进事业成功的基础;

一个人的事业究竟应向哪个方面发展, 可以通过制订事业生涯的计划明确起来。

(2) 可使组织减少人才流失;

从组织的角度看, 事业生涯计划可以降低人才流动率, 从而减少人才流动带来的损失。

(3) 为各级各类组织识别、选拔和使用人才提供了科学依据;

有效的职业设计有利于本人和组织更好地了解每个人的实力和专业技术水平。

(4) 能促进组织和个人之间的相互了解和合作;

个人的事业生涯计划可以使组织更清楚地了解个人的事业目标、志向、兴趣、能力等方面内容, 因此能更有效地指导帮助职工制定或修正事业目标, 进而监督和引导他们实现其目标。

(5) 有利于组织和本人有针对性地制订培训和开发计划;

通过考察职工事业计划的情况, 组织可以较全面地了解到有关职工的信息。

(6) 有利于人尽其才, 才尽其用, 扬长避短, 发挥人力资源的最佳效益。

38. 影响群体思维的因素有哪些? 7-170

答: 群体思维的因素包括:

(1) 群体凝聚力

凝聚力强的群体内部讨论较多, 能够带来更多信息, 但这种群体是否不鼓励群体成员提出反对意见, 尚难确定;

(2) 群体领导者的行为

如果群体领导公正无私, 鼓励群体成员提出自己的意见, 群体成员会提出更多的解决问题的方法, 并进行更多的讨论; 群体领导在讨论初期, 应该避免表现出对某种方案的偏爱, 因为这样做会限制群体成员对这个问题提出批评性意见, 使群体很可能把这种方案作为最终的选择方案。

(3) 与外部人员的隔离

群体与外界的隔离会使内部可选择和可评价的不同的方案减少。

39. 简述在管理实践中有效应用强化手段应遵循的原则。 14-346、347

答: 在应用强化手段改造行为时, 应遵循下列几项原则:

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

(1) 要设立一个目标体系要把国家、企业和个人的目标结合起来,从抓小目标、近期目标、分阶段目标开始,每完成一步都应及时强化,以便增强信心,逐步实现总目标。

(2) 要及时反馈和及时强化,要使人们尽快知道自己行为的结果和尽早得到强化,以便及时得到鼓励和鞭策,不断增强信心,更加努力。

(3) 要使奖励真正成为强化因素,使受奖者不断增加积极行为的次数,促使组织目标的实现。奖励必须注意物质奖励和精神鼓励相结合。奖励应逐步提高但不宜过于频繁,防止强化作用减弱,奖励方式要新颖多样,因人而异,不能搞一刀切。

(4) 要多用不定期奖励,少用定期奖励,因为不定期的、非预料的奖励使人喜出望外,会增加强化效果。

(5) 奖惩结合,以奖为主,正确的行为若不予肯定和奖励,其行为和绩效就不能持久,对错误和不良行为适当使用惩罚手段,可使行为者及大家吸取教训。奖惩结合,既可制止不良行为,又可培养好的行为。

40. 动机与行为之间关系的复杂性主要表现在哪些方面? 13-305

答: 动机与行为关系的复杂性主要表现在:

- (1) 同一动机可以引起种种不同的行为。
- (2) 同一行为,可以出自不同动机。
- (3) 好的动机可能引起不合理甚至错误的行为。
- (4) 错误的动机有时被外表积极的行为所掩盖。

五、论述题(本大题共2小题,每小题10分,共20分)

41. 试述 X 理论与 Y 理论的基本观点及相应的领导方式和领导行为。 3-45、46

答: 一、X 理论

1、X 理论是美国社会心理学家道格拉斯·麦克里格对古典的传统管理理论的概括。这种理论实际是表明领导者是如何看待被领导者,以及以此为依据所采用的相应的领导方式和领导行为的理论。

2 领导者对被领导者的看法:

- (1) 一般人的本性是不喜欢工作,因此总是竭力设法逃避工作;
- (2) 绝大多数人没有抱负,怕负责任,希望奉命而为,宁愿接受他人的领导与指挥;
- (3) 对自身经济的安全的需要看得高于一切;
- (4) 以自我为中心,对组织的目标漠不关心;
- (5) 人习惯于守旧,反对变革;
- (6) 人缺乏理性,容易受人的欺骗和煽动,常有盲从举动等。

3、相应的领导方式与领导行为:

(1) 由于上述观点是把职工看作机器一样消极被动的工具,因此领导者就只注意通过制定各种严格的规章、制度和办法,运用领导者的权力和严格的控制系统,来指挥监督职工行为,保证组织目标的实现;

(2) 把金钱当作一种最主要的激励手段,把惩罚作为协调人员行为的主要管制措施;

(3) 总之是一种只关心工作任务的完成而不关心职工的感情和精神需要的领导方式,是一种不相信群众,只看消极面,单靠管、卡、压的领导行为。

二、Y 理论

麦克里格在进行 X 理论的概括后,他表示不赞成那种观点和做法。他提出了一种 Y 理论来取代 X 理论。Y 理论的要点是:

1 领导者对被领导者的看法:

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

- (1) 人并非生来就是懒惰, 要求工作是人的本能, 人们从事工作如游戏和休息一样自然;
- (2) 在合适的条件下, 人们不仅愿意承担一定的责任, 而且还追求责任;
- (3) 人的个人的需要和欲望与组织的需要是可以相结合的, 只要领导上安排得当, 个人的目标与组织的目标是能够相统一的;
- (4) 人们愿意实行自我管理和自我控制来实现个人和组织的目标;
- (5) 人们把工作取得成就看作是一种最大的奖酬, 他们从完成工作任务中得到极大的满足;
- (6) 大多数人均具有较高的想像力和创造性, 能够妥善地解决组织的各种问题, 并且潜能只是部分发挥。

## 2 相应的领导方式和领导行为:

- (1) 领导者的任务是给职工安排具有吸引和富有意义的工作, 把每个人的智慧能力充分发挥出来;
- (2) 重视人的个性特征和需要, 鼓励他们在实现组织目标过程中获得自尊和自我实现的需要;
- (3) 实现职工的参与管理, 把责任最大限度交给他们, 相信他们能自觉地完成工作;
- (4) 鼓励职工进行自我工作成绩的评价;
- (5) 总之是用“启发与诱导”代替“命令与服从”, 用信任代替监督, 用“分权与授权”代替“集权”。

42. 试分析领导威信的特点与作用, 并谈谈提高领导威信的方法。11-234、235、236

答: 一、领导威信的特点

### 1、内在性。

威信所带来的精神感召力来自领导者自身的因素, 这些因素包括道德品质、文化知识、工作能力和交往艺术。

### 2、持久性。

威信由于不具有命令与服从关系, 其效果往往显著而持久。它使被领导者对领导者心悦诚服, 并接受其影响力, 缩小了领导者与被领导者之间的心理距离。

## 二、领导威信的作用

### 1、决定领导者影响力的强弱。

领导者的威信越高, 他与被领导者之间的心理距离就越短, 其影响力就越强。反之, 没有威信的领导者, 即使大权在握, 也不能很好地调动下级的积极性, 反而会使员工敬而远之, 产生一种离心力。

### 2、提高领导效能的重要条件。

有威信的领导者能够带领被领导者自觉地实现组织的目标。领导者的根本任务在于实现组织管理目标。在实现组织目标的过程中, 领导者的威信起着巨大的激励作用。

### 3、有利于推进组织改革。

现代组织要适应市场经济的发展, 就必须进行改革。

### 4、有助于融洽领导者与被领导者的关系。

有威信的领导者与下级之间的关系是融洽的, 即使产生矛盾, 出现分歧, 甚至出现过失时, 与没有威信的领导者相比, 更容易得到下级的谅解。

### 5、有利于吸引人才。

人才是决定着组织生存和发展的竞争优势, 广泛招揽人才对领导者实现其领导职能非常重要。

## 三、提高领导威信的方法

本档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理二次制作!

权威=威信+权力，但威信与权力之间的关系是比较复杂的。有威信可以提高一个领导者的权威，有助于其权力的使用效力。但是，有权力并不能说明一个领导者有威信。威信的形成主要不取决于职位权力的影响力，而在很大程度上依赖于形成非权力性影响力中的诸要素：品格、感情、知识、能力等。因此，可以通过提高领导者品质中的这些因素建立领导者的威信。这是因为：

- 1、优秀品质是领导者建立威信的第一要素。
- 2、渊博的知识和专业特长是领导者建立威信的基础。
- 3、工作实绩。
- 4、以身作则。领导作为下属的榜样，具有行为示范性。

自考备考三件宝：  
自考笔记、  
真题及答案、  
录音课件！

考试课件网：<http://www.examebook.cn/>

——我们专业提供自考易考题库课件集、自考免费电子书、自考历年真题及标准答案！

考试真题软件网：<http://down.examebook.com/>

——我们专业提供自考历年真题及答案整理版、自考考前模拟试题！

考试学习软件商城：<http://www.examebook.com/>

——为您提供各种考试学习软件课件更为便利的购买通道！