

全国 2010 年 4 月自学考试组织行为学试题

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. 态度一旦形成将持续一段时间而不轻易改变, 在这方面起着突出作用的是(B)3-53
A. 认知 B. 情感
C. 意向 D. 行为
2. 把组织作为一个整体来研究组织的心理与行为规律的是(D)1-14
A. 行为科学 B. 组织科学
C. 微观组织行为学 D. 宏观组织行为学
3. 用数量指标对每种情况中可能有或可能没有的心理现象进行分析的方法是(B)2-35
A. 趋势分析 B. 抉择分析
C. 相关分析 D. 因素分析
4. 把能力分为能力低下、一般能力、才能和天才, 其划分的标准是(A)3-63
A. 差异性 B. 倾向性
C. 适应性 D. 独立性
5. 创造性行为的特点是(C)4-79
A. 社会性 B. 系统性
C. 主动性 D. 管理性
6. 在领导决策过程中必须提出两个以上的方案进行比较, 在多种方案中择优选用。这体现了领导决策应坚持(A)12-281
A. 择优原则 B. 随意原则
C. 衡量原则 D. 平衡原则
7. 按个人生命周期划分, 人的一生大致可以划分为几个阶段?(B)5-113
A. 四个 B. 五个
C. 六个 D. 七个
8. “事业生涯计划是一个持续发现的过程”。提出这种观点的代表人物是(C)5-108
A. 霍莱特 B. 霍兰德
C. 薛恩 D. 罗斯
9. 组织中所存在的亚文化, 通常是以何种群体为中心产生的?(D)6-129

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

- A. 正式 B. 非正式
C. 异质 D. 工作
10. 在人的个性特点中, 决定一个人在他人心目中印象的关键因素是(C)8-181
A. 外貌 B. 聪明
C. 热情 D. 能力
11. 在预测群体成员的离职率的问题上, 影响最大的变量是(C)6-133
A. 外部环境 B. 群体规模
C. 群体构成 D. 群体任务
12. 一个人的活动由于有别人同时参加或在场旁观, 活动效率提高或降低的倾向被称为
(A)7-148
A. 群体促进效应 B. 社会惰化效应
C. 协同效应 D. 从众效应
13. 群体决策有多种方法, 其中决策速度最慢的决策方法是(C)7-174
A. 头脑风暴法 B. 命名小组法
C. 德尔斐法 D. 电子会议法
14. 了解人际关系最简便、最常用的方法是(A)8-187
A. 观察法 B. 社会测量法
C. 关系分析法 D. 参照测量法
15. 管理群体间互动有许多办法, 其中功能性最强, 但代价最高的办法是(D)9-202
A. 设计联络员角色 B. 建立工作团队
C. 成立特别工作组 D. 构建综合部门
16. 一般地, 人们把冲突源概括为沟通变量、个人变量与(B)9-205
A. 层次变量 B. 结构变量
C. 类型变量 D. 行为变量
17. 领导生命周期理论认为, 有效的领导行为应该综合考虑工作行为、关系行为与
(A)11-271
A. 被领导者的工作成熟度 B. 被领导者的性格
C. 被领导者的气质 D. 被领导者的个性特点
18. 领导过程是否有效主要取决于(C)11-278
A. 决策的合理性 B. 决策的创新性

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

- C. 决策的正确性 D. 决策的民主性
19. 人的需要因为满足方式的改变而变化, 随着生活条件的发展而发展。这表明了需要具有 (D)13-305
- A. 再生性 B. 交替性
C. 转移性 D. 发展性
20. 美国的组织行为学教授奥德弗认为, 在管理实践中将员工需要分为三类较为合理, 它们是(B)14-323
- A. 生存需要、相互关系需要、合群需要 B. 生存需要、相互关系需要、成长需要
C. 生理需要、尊重需要、权力需要 D. 生存需要、尊重需要、成长需要
21. 吉林羊毛衫厂在实施全员塑形法过程中设立了“三奖”, 这“三奖”具体是指 (D)15-358
- A. 增益奖、增辉奖、增效奖 B. 增辉奖、增效奖、争先奖
C. 增效奖、增益奖、争先奖 D. 增益奖、增辉奖、争先奖
22. 组织成员愿意为组织目标而奋斗的精神状态, 或组织中成员的群体意识与群体态度的总称, 被称为组织成员的(A)16-390
- A. 认同感 B. 协同性
C. 参与度 D. 和谐度
23. 根据组织变革的力场分析方法, 为开创组织变革的局面, 管理者可以采用下列哪种方法?(B)17-402
- A. 降低变革压力的强度 B. 增大变革压力的强度
C. 增大变革阻力的稳定性 D. 把变革的压力转变为变革的阻力
24. 20 世纪 80 年代初兴起了一个新的组织管理科学理论, 它的兴起标志着组织管理科学研究进入新的阶段。这一理论是(C)18-428
- A. 行为科学理论 B. 权变管理理论
C. 组织文化理论 D. 人际关系理论
25. 世界著名的 IBM 公司和宝洁公司为其成员提供大量的专门培训, 并安排他们在特定的职能领域从事各种专业化工作。这种组织文化属于典型的(A)18-442
- A. 学院型 B. 俱乐部型
C. 棒球队型 D. 堡垒型

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。

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

26. 在调查法中, 一般采用的具体的调查方法有(ABD)2-31
A. 面谈法 B. 电话调查法
C. 案例追踪法 D. 问卷调查法
E. 心理测验法
27. 下列属于莱维特所说的组织和群体中正式沟通网络基本形式的有(ABCDE)7-158
A. 轮式沟通 B. Y 式沟通
C. 链式沟通 D. 全方位沟通
E. 圆式沟通
28. 领导权的分配应坚持的原则有(BCD)10-232
A. 量才适用, 德才兼备原则 B. 职权一致, 责权对等原则
C. 分配适度, 系统优化原则 D. 因事设人, 量才授权原则
E. 保权授责, 科学授权原则
29. 途径一目标理论的补充者和发展者豪斯教授提出的领导方式有(ACDE)11-270
A. 指令型 B. 独裁型
C. 支持型 D. 参与型
E. 成就型
30. 在下列激励理论中, 属于内容型激励理论的有(ABD)14-315
A. 需要层次理论 B. 双因素理论
C. 期望理论 D. ERG 理论
E. 公平理论

三、名词解释题 (本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

31. 工业心理学 1-13

答: 所谓工业心理学就是用心理学原理与方法来分析工业生产、分配、交换和消费等领域中人的心理与行为规律的科学。

32. 事业生涯的设计 5-96

答: 所谓事业生涯的设计, 就是对个人今后所从事的职业、要去的工作组织和单位、要担负的工作职务和工作职位的发展道路, 作出设想和计划的过程。

33. 群体思维 7-168

答: 群体思维是指这样一些情况, 在这些情况下, 群体对于从众的压力使群体对不寻常的、少数人的或不受欢迎的观点得不出客观的评价。

34. 冲突 9-203

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

答:冲突是一种过程,这种过程肇始于一方感觉到另一方对自己关心的事情产生消极影响或将要产生消极影响。

35. 职业生活质量 15-353

答:职业生活质量就是,在工作中员工所产生的心理和生理健康的感觉。

四、简答题(本大题共5小题,每小题6分,共30分)

36. 简述文化的功能。1-22

答:文化的功能有以下五点:

- (1) 文化是区别不同社会的标志。
- (2) 文化使一个社会的价值观更系统化。
- (3) 文化为社会的团结和组织的凝聚力提供了一个重要的基础。
- (4) 文化对社会结构提供材料和蓝图。
- (5) 社会和组织的文化,能够塑造社会和组织的个性与性格。

37. 简述制约群体有效性的外部环境条件。6-127

答:制约群体的外部环境条件有:

- (1) 组织战战略;
- (2) 权力结构;
- (3) 正式规范;
- (4) 组织资源;
- (5) 人员甄选过程;
- (6) 绩效评估和奖酬体系;
- (7) 组织文化;
- (8) 物理工作环境。

38. 简述领导威信的作用。10-234

答:领导威信的作用有:

- (1) 决定领导者影响力的强弱;
- (2) 提高领导效能的重要条件;
- (3) 有利于推进组织改革;
- (4) 有助于融洽领导者与被领导者的关系;
- (5) 有利于吸引人才。

39. 简述组织变革的内容。17-416、417、418

答:组织变革的内容有以下几个方面:

- (1) 机构调整和管理体制的调整;

- (2) 企业领导制度的变动;
- (3) 管理的转轨变型;
- (4) 企业经营方式的多样化;
- (5) 企业责任—权利体系的完善。

40. 简述组织文化的积极作用。18-432

答: 组织文化的积极作用有:

- (1) 目标导向功能
- (2) 凝聚功能
- (3) 激励功能
- (4) 创新功能
- (5) 约束功能
- (6) 效率功能

五、论述题 (本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

41. 试述麦克里格 Y 理论的基本观点及相应的管理措施。3-46

答: 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。

一、Y 理论的基本观点有即领导者对被领导者的看法:

- 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。

二、相应的管理措施即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任务;
- 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. 试述动机与行为的关系及其在管理上的意义。13-305

答：一、动机和行为的关系有：

1、所谓动机即是引起某种行为，维持该行为，并将该行为为导向一定目标的洗礼过程。

2、动机是一种主观状态，正因为如此，它具有内隐性的特点。但是，动机总是要通过行为表现出来，因而人们还是可以根据行为溯源到真正动机的。但是，动机和行为之间不是简单的线性关系，其复杂性表现在动机与行为关系的复杂性。

3、这种复杂性表现在：

- (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。

二、在管理上的意义：

1、管理者要充分认识到一个人的外在表现和内在动机，可能相互一致，也可能不一致，所以在管理实践中，既不可简单地从行为推断动机，也不可绝对的有动机来判断行为，而是要具体情况具体分析；

2、管理人员可以通过设置满足员工需要的目标，增强他们实现这一目标的动机，规范他们达到目标的行为，从而使员工做出与组织目标一致的行为，在实现组织目标的同时，满足个人的需要。

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！