

全国 2010 年 7 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. 着重如何设计适合每一个人工作程序与工作环境的学科是(B)1-19
A. 工业心理学 B. 工程心理学
C. 劳动心理学 D. 人事心理学
2. 分别研究个体、群体和领导的心理与行为规律的是(C)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. 在相关分析中, 相关系数的范围是(C)2-35
A. +1 到 0 B. 0 到 -1
C. +1 经过 0 到 -1 D. +1 不经过 0 到 -1
4. 个人对某一对象所持有的评价与行为倾向是(A)3-53
A. 态度 B. 性格
C. 信念 D. 理想
5. 激励人按照一定的观点、原则和世界观去行动的被意识到的思想倾向是(B)3-60
A. 理想 B. 信念
C. 世界观 D. 价值观
6. 任何创造性行为都必须产生出对组织、社会、人类有价值的新成果, 这是指创造性行为的(B)4-79
A. 有效性 B. 有用性
C. 适应性 D. 首创性
7. 组织内部的个人工作等级职位的升降是事业生涯的(A)5-111
A. 纵向变动 B. 横向变动
C. 向核心变动 D. 斜向变动
8. 不属于霍兰德六种“个性定向”的是(D)5-105
A. 现实操作型 B. 调查研究型
C. 管理型 D. 创造型
9. 规定了每个角色的行为期待的是(C)6-141
A. 角色期待 B. 角色知觉

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

- C.心理契约 D.角色定式
- 10.最普通的非正式沟通形式是(D)7-160
- A.流言式B.偶然式
- C.单线式D.集束式
- 11.每个人都需要他人,因而具有人际关系的需求。这种观点的提出者是(D)8-178
- A.霍曼斯B.劳勒
- C.伦林 D.舒兹
- 12.组织行为学所研究的人际关系主要是指人们之间的(C)8-175
- A.交际关系 B.利害关系
- C.心理关系 D.互动关系
- 13.群体间的互动行为所涉及的群体至少有(B)9-196
- A.一个 B.两个
- C.三个 D.四个
- 14.下列不属于领导服务功能的是(D)10-228
- A.工作服务 B.心理咨询服务
- C.信息服务 D.沟通服务
- 15.企业家的核心能力是(D)11-248
- A.创新能力 B.社交能力
- C.激励能力 D.决策能力
- 16.领导有效决策的根本是(A)12-294
- A.决策的科学化 B.决策的民主化
- C.决策的法制化 D.决策的合理化
- 17.基于个体身体内部生理平衡的变化而产生的生理性动机是(B)13-302
- A.物质动机 B.原始动机
- C.习得动机 D.精神动机
- 18.根据需要的对象是如何得到,可将需要分为(C)13-303
- A.物质需要与精神需要B.高级需要与低级需要
- C.自然需要与社会需要D.生理需要与心理需要
- 19.行为改造型激励理论也称为 ABC 公式,其中字母 A 指的是(A)14-346
- A.产生行为的前因B.行为本身
- C.行为的过程D.行为的后果
- 20.“7S”模型中“硬性的 S”指的是(A)15-351

- A. 战略、结构和制度 B. 战略、人员和风格
C. 结构、制度和技能 D. 战略、人员和制度
21. 为组织成员提供参与管理的机会, 培养其责任感, 提高工作主动性和创造性, 满足其自我实现的需求。这是(D)16-389
- A. 保健激励 B. 情感激励
C. 成就激励 D. 责任激励
22. 下列不是现代组织结构理论代表人物的是(D)16-377
- A. 巴纳德 B. 西蒙
C. 钱德勒 D. 韦伯
23. 在组织变革过程中, 人们担心变革失败威胁自身的安全, 因而就抵制某种变革的实施, 这是(D)17-399
- A. 求全性心理 B. 习惯性心理
C. 恐惧性心理 D. 安全性心理
24. 被称为美国组织文化理论代表作的是(B)18-429
- A. 《企业的人性面》
B. 《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》
C. 《工作与人性》
D. 《工作和激励》
25. 组织为其成员提供的办公室的大小与摆设、交通工具以及组织部门的建筑格局等属于组织文化的(C)18-440
- A. 文字和标识表现形式 B. 仪式表现形式
C. 物质象征表现形式 D. 实物形象和艺术造型表现形式
- 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. 度量集中趋势的最常用的指标有(AB)2-34
- A. 算术平均数 B. 中位数
C. 标准差 D. 上数
E. 集中数
27. 影响人际吸引的交往因素有(ABD)10-182、183
- A. 邻近 B. 相似
C. 互动 D. 互惠

E.互利

28.领导行为作为一种动态的活动过程,其特点有(ABCE)10-225、226

A.示范性B.激励性

C.互动性D.引导性

E.环境适应性

29.决策的实验实证阶段所要完成的任务有(ABD)12-291

A.验证方案是否可行 B.个别地方是否需要修改

C.科学地评估方案D.判断决策方案的有效性

E.初步组织实施方案

30.组织文化理论把组织中的个体看作是(BC)18-430、431

A.社会人B.文化人

C.观念人D.经济人

E.机器人

三、名词解释题(本大题共5小题,每小题3分,共15分)

31.行为 2-18

答:

所谓行为就是人的主观特征对客观环境所作的反应。

32.事业生涯管理 5-101

答:

事业生涯管理指组织和职工本人对事业生涯进行设计、规划、实施和监控的过程。事业生涯管理是一个综合性的过程,需要职工本人与组织的共同努力和合作。

33.群体压力 7-151

答:

所谓群体压力实际上是个体的一种心理感受,不同的个体在同一群体中所感受到的心理压力是不同的。

34.激励机制 15-350

答:

激励机制是为达到激励员工而采取的一系列方针政策、规章制度、行为准则、道德规范、文化理念以及相应的组织机构、激励措施的总和。

35.组织决策体制 16-387

答:

自考备考三件宝: 自考笔记、真题及答案、录音课件!

组织决策体制是指决策机构和决策人员所组成的一定的组织体系及其制定决策的基本程序和制度。它涉及决策机构的设置、内部分工、人员职责、人际关系及技术装备配置等。

四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)

36.简述归因论所研究的基本问题。3-47

答:

归因论所研究的基本问题有下列三个方面:

- (1) 关于人心理活动发生的因果关系,包括内部和外部的原因。
- (2) 社会推论问题,即根据行为及其结果对行为者的稳定心理特征素质或个性差异作出合理的推论。
- (3) 期望与预测,即从一定的过去的行为和其结果预测在某种情况下会产生什么行为。

37.简述个人加入群体的动机。6-121、122

答:

一般来说,个人加入一个群体的最常见的原因包括下列几方面:

(1) 安全需要

通过加入一个群体,个体能够减小独处时的不安全感。个体加入到一个群体中之后,会感到自己更有力量,自我怀疑会减少,在威胁面前更有韧性。

(2) 地位需要

加入一个被别人认为是很重要的群体中,个体能够得到被别人承认的满足感。

(3) 自尊需要

群体能使其成员觉得自己活得很有价值。也就是说,群体成员的身份除了能够使群体外面的人认识到群体成员的地位之外,还能够使群体成员自己感受到自己存在的价值。

(4) 情感需要

群体可以满足其成员的社交需要。人们往往会在群体成员的相互作用中,感受到满足。对许多人来说,这种工作中的人际相互作用是他们满足情感需要的最基本的途径。

(5) 权力需要

权力需要是单个人无法实现的,只有在群体活动中才能实现。

(6) 实现目标的需要

为了完成某种特定的目标需要多个人的共同努力,需要集合众人的智慧、力量。在这种情况下,主管人员就要依赖正式群体来完成目标。

38.简述现代企业家的能力素质。11-247、248、249

答:

企业家能力主要包括:

(1) 决策能力。

按照西蒙的观点,企业家可以看作是企业的决策者,因此,企业家的决策能力就构成了企业家的核心能力。

(2) 组织能力。

企业家的组织能力,是指企业家设计组织结构、配备组织成员以及确定组织规范的能力。显然,拥有较高组织能力的企业家能够运用组织理论原理,建立科学的、分工合理的、配套成龙的和高效精干的组织结构,合理配备组织成员,确定一整套保证组织有效运行的规范;反之,则是组织能力不佳的企业家。

(3) 协调能力。

企业家作为企业组织中的最高领导者,必须具有良好的协调能力,而且企业组织的规模愈大、愈复杂,对企业家协调能力的要求愈高。企业家的协调能力,是指企业家的正确处理企业内部和外部各方面关系,解决各方面矛盾的能力。从企业内部来说,企业家的协调能力,就是把企业中所有的部门、所有的成员的行为都统一到企业的总体目标上来,保证各个部门、各类人员的活动,在时间、空间和质量上达到和谐统一。

(4) 创新能力。

企业家必须具备创新能力,这是由经营管理活动的竞争性质所决定的。提高竞争力的关键在于发挥企业家的创新能力。只有不断地使用新的思想、新的产品、新的技术和新的工作方法来替代原有的作法,才能使企业在竞争中立于不败之地。

(5) 激励能力。

企业家的激励能力可以理解为调动下属积极性的能力,即使下属积极、主动地进行工作。从组织行为学的角度看,企业家的激励能力表现为企业家所采用的激励手段与下属士气之间的关系状态。

(6) 应变能力。

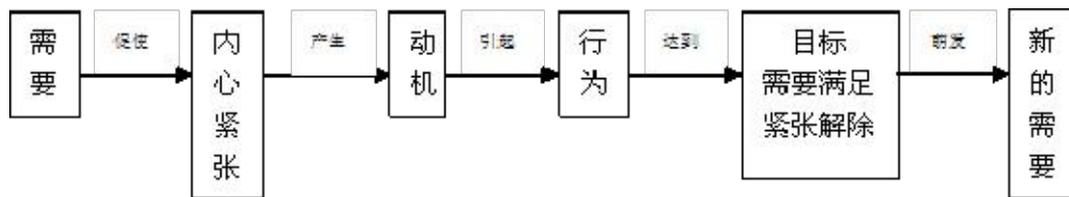
企业家的应变能力,是指企业家不断地调整既定的目标、方针、策略和管理方式,以适应发生变化的环境的能力。衡量企业家应变能力的基本标准在于企业家所制定的目标、方针、策略和管理方式与企业内外部环境的动态适应性。因此,不断了解企业内外部环境对经营管理的影响和要求,自觉调整经营策略,对于企业家来说是至关重要的。

(7) 社交能力。

从一定意义上讲,企业经营管理活动也是一种社会活动,因此,领导企业经营管理活动的企业家也应该是一个社会活动家。在现代经营管理活动中,企业家仅仅与内部人员发生交往远远不够,他还必须善于同企业外部的各种人员和机构发生交往,这种交往不应是一种被动行为或单纯的应酬,而是在外界树立起企业的良好形象,它关系到企业的生存和发展。

39. 试用示意图说明人类行为的基本心理模式。13-307

答:



40. 简述主观不公平感的含义及产生主观不公平感的原因。14-340

答:

一、 主观不公平感的含义:

由于个人的判断产生的不公平感,就是说,事情是公平合理的,个人却认为它不合理。

二、产生主观不公平感的原因有:

1 由于个人自身的德才素质,把公平的现象视为不公平。

这种人往往会过高估计自己的成绩与贡献,低估他人的成绩与贡献,把合理的差异看作不公平。

2、由于人的知觉误差而产生错误判断

例如在与他人收支比较时,选择不适当的参照系数或不适当的比较内容。

3、由于归因偏差而产生错误判断

例如,把他人的收入高于自己归因为外部原因(如运气好、任务轻、领导者偏爱等)。

五、论述题(本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分)

41. 试述冲突过程的五阶段模型。9-205、206、207、208、209、210

答:

冲突过程可以划分为 5 个阶段:

(1) 阶段 1:潜在的对立或失调

冲突过程的第一步是存在可能产生冲突的条件。这些条件并不必定导致冲突,但它们是冲突产生的必要条件。

(2) 阶段 2:认知和个性化

如果阶段 1 中提到的条件对某一方关心的事情有一定程度的消极影响,则潜在的对立和失调在第二阶段中就会显现出来。只有当一方或多方意识到冲突或感受到冲突时,前面所说的条件才会导致冲突。

(3) 阶段 3:行为意向

行为意向介于一个人的认知、情感和外在行为之间,它指的是从事某种特定行为的决策。

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

自考备考三件宝: 自考笔记、真题及答案、录音课件!

(4) 阶段 4:行为

大多数人在考虑冲突情境时,倾向于强调阶段 4,因为在这一阶段中冲突是明显可见的。行为阶段包括冲突双方进行的说明、活动和态度。

(5) 阶段 5:结果

冲突双方之间的活动一反应相互作用导致了最后结果,这些结果可能是功能正常的,即冲突提高了群体的工作绩效;也可能是功能失调的,即冲突阻碍了群体的工作绩效。

42.结合组织变革力场分析方法,谈谈组织管理者如何克服阻力,实施组织变革。17-402、403、404

答:

一、社会心理学家库尔特·勒温提出了组织变革力场分析的方法。

- 1、这种方法为管理人员提供了一个很有用的行动方向。
- 2、勒温认为,变革不是一种静止的状态,而是不同方面的力相互作用的结果,是一种动态平衡。任何一种状态均是一部分变革的阻力,要求保持原来的固有状态,而另一部分却是推动变革的动力,反对那些阻力。
- 3、但是,有时增加变革的压力过大也会出现物极必反的结果。

二、消除改革阻力的方法

1、在改革前的心理准备阶段有下列四种方法:

- (1) 激励职工改革的动机,宣传旧体制的弊端和建立新体制的好处。
- (2) 有针对性的采取克服心理阻力的措施。
- (3) 施加外部压力,使其感到有非改不可的迫切性。
- (4) 选择改革的恰当时机。

2、改革过程中的行为转换阶段有下列六种方法:

- (1) 让职工参与改革,找出存在的问题和应改革的方面,需要采取的方法 and 对策,把改革的成败看成自己的事。
- (2) 利用群体新的规范和群体的内聚力来改变个体的行为方向,凡归属意识强的人,当看到群体支持改革,他也就会支持改革。
- (3) 把改革的总目标,分解为几个目标,逐步过渡,最后达到总目标,这样,有利于减少阻力。
- (4) 变阻力为动力。

在组织变革中有一批年老领导者,要调下他们的职位。

- (5) 先试点再推广。

当竞争的方案还不够成熟,变革的实施办法还没有充分把握时,可以先在小范围内试点,待试点总结经验后,再普遍推广,也可以减少阻力。

(6) 尽量保持企业原有的协作关系, 避免因变革而使生产经营活动受到阻碍, 确保生产活动的正常进行。

3、改革后的行为转化阶段的方法

(1) 要采取各种激励、强化积极行动, 转化消极行为, 使职工对新的行为规范逐渐认识并与之相适应。

(2) 保持原有社会联系的相对稳定性。这样既降低了成本又适当保持了原有社会联系的稳定性, 使人员感到满意。

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!