

全国 2012 年 4 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.组织行为学把组织看作是一个(D)1-21
A.封闭的社会组织
B.无机的社会组织
C.静态的社会组织
D.开放的、有机的社会组织
- 2.对组织内的个体、群体或组织的一个或几个以至更多变量之间的关系作出描述或说明的方法是(B)2-28
A.观察法
B.案例研究法
C.心理测验法
D.准实验法
- 3.所谓的“态度对象”是指态度的(B)3-54?
A.社会性
B.针对性
C.稳定性
D.间接性
- 4.创造性行为是指人的创造性能力、创造性需要和动机与所处的物质、社会环境的函数,这是创造性行为的(C)4-79?
A.有用性
B.自创性
C.适应性
D.主动性
- 5.根据霍兰德的观点,适合于从事涉及人际间的活动的职业的人,其个性定向是(D)5-105
A.现实操作型
B.管理型
C.常规型
D.社会型
- 6.基于成员共同特点而形成的群体是(D)6-127
A.利益型群体
B.任务型群体
C.命令型群体
D.友谊型群体
- 7.群体规范能起到界定群体成员行为范围的作用,这是群体规范的(A)6-136
A.标准功能
B.导向功能
C.评价功能
D.动力功能

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!

8. 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是(B)6-141
A. 角色期待 B. 角色知觉
C. 心理契约 D. 角色定式
9. 一个人在群体中工作不如单独一个人工作时更努力的倾向是(A)7-149
A. 社会惰化效应 B. 责任分摊效应
C. 群体促进效应 D. 群体转移效应
10. 希望与他人来往、结交, 与他人建立并维持和谐的人际关系的需求是(A)8-178
A. 包容需求 B. 控制需求
C. 感情需求 D. 交往需求
11. 人际关系学派认为冲突(D)9-204
A. 有害无益 B. 有利无害
C. 保持适度水平是有益的 D. 有其存在的合理性
12. 以下不属于领导的功能的是(D)10-226
A. 创新 B. 服务
C. 激励 D. 从众
13. 领导作风论认为, 变革中的组织或成员工作成熟度很低的组织最适宜采用的领导方式是(A)11-264
A. 集权式 B. 民主式
C. 参与式 D. 放任式
14. 领导科学决策可分为八个阶段, 第一个阶段是(B)12-286
A. 确定目标 B. 发现问题
C. 核定价值准则 D. 确定问题
15. 在现实生活中, 外在的权力、命令无法使得一个人产生真正的效忠行为, 这体现了人类行为的(C)13-300
A. 目的性 B. 因果性
C. 自发性 D. 可变性
16. 动机是人类行为的直接原因, 驱使人们产生某种行为, 这是动机的(A)13-301
A. 始发机能 B. 选择机能
C. 导向机能 D. 强化机能
17. 把人们的需要分为生理需要与心理需要两大类, 其划分标准是(C)13-304
A. 需要的功能特征 B. 需要的对象
C. 医学的角度 D. 需要的作用结果

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!

- 18.在马斯洛的需要层次理论中,最高层次的需要是(A)14-316
 A.自我实现需要 B.尊重需要
 C.爱与归属需要 D.安全需要
- 19.美国学者提出的“7S”模型中,“硬性的S”指的是(C)15-351
 A.战略、结构、作风 B.制度、结构、技能
 C.战略、结构、制度 D.战略、技能、作风
- 20.综合型激励理论的数学表达式为: $M=Vit+EiaVia+Eia\sum_{j=1}^n EejVej$, 其中 $EiaVia$ 表示的是
 (C)14-333~334
 A.任务结果激励 B.任务内在激励
 C.任务完成激励 D.工作任务完成的效价
- 21.组织行为学家研究认为,传统组织结构理论是一种(B)16-370
 A.以人为本的理论 B.封闭式的系统理论
 C.开放系统理论 D.权变理论
- 22.在组织变革的过程中,对层出不穷的新事物、新经验反应冷淡,总是“求稳、怕乱”,以不变应万变,与变革中出现的新观念、新方法格格不入,这是影响组织变革顺利进行的
 (D)17-399
 A.安全性心理 B.保守性心理
 C.求全性心理 D.求稳性心理
- 23.开辟新市场,建立广泛的社会关系,增加内外信息的交流等,这是组织变革中
 (C)17-410
 A.组织结构方面的变革 B.技术方面的变革
 C.影响环境方面的变革 D.人事方面的变革
- 24.从组织应达到的功效看,组织变革和发展应达到的具体目标是(B)17-393
 A.使组织具有足够的稳定性,以利于实现组织目标
 B.使组织具有对外适应性与灵活性,对内具有协调性和高效性的组织功能
 C.使组织具有足够的持续性
 D.使组织具有足够的适应性
- 25.企业商标、厂牌、优质产品或服务等是组织文化的(B)18-440
 A.文字表现形式 B.实物形象和艺术造型表现形式
 C.现代科技方法的表现形式 D.标识表现形式

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

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

括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

26.人的行为特点包括(AD)1-4

- A.适应性
- B.层次性
- C.系统性
- D.可控性
- E.内隐性

27.创造性行为的特点包括(ABCD)4-79

- A.首创性
- B.有用性
- C.适应性
- D.主动性
- E.变通性

28.戴维斯指出非正式沟通网络基本形式包括(ABCD)7-159

- A.集束式
- B.偶然式
- C.流言式
- D.单线式
- E.全通道式

29.下列关于领导者的表述正确的有(ABE)10-223

- A.组织的“关键角色”
- B.领导行为过程的中心
- C.组织中各种工作关系的中心
- D.组织中各种人际关系的中心
- E.组织中多种社会关系的中心

30.需要的特征包括(ABCDE)13-304

- A.指向性
- B.再生性
- C.交替性
- D.转移性
- E.发展性

三、名词解释题(本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

31.首因效应 3-44

答:

首因效应(成见)是一种先入为主的思想方法。要正确地观察事物,就必须注意使自己不停留在第一个印象上,但同时又不忽视第一印象。

32.规范 6-135?

答:

所谓规范,就是群体成员共同接受的一些行为标准

33.决策体制 12-293

答:

决策体制是指组织决策系统的内部结构。它涉及三种关系:一是各种功能角色之间的关系;二是决策者与决策服务者之间的关系;三是决策权力的分配关系。

34.公平差别阈 (EDT) 14-342

答:

公平差别阈是刚刚能使两个条件不相等的人产生公平感时的适宜差别的比值。

35.组织结构合理化 16-383?

答:

组织结构合理化是从静态标准的角度来衡量组织行为科学化的,是指组织内部各运行要素的有效配置及其相关机制的有效发挥。

四、简答题 (本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

36.简述事业生涯自我管理的主要内容。5-102

答:

- (1) 职工要学习和掌握对自己的事业生涯进行设计和规划的能力。
- (2) 职工必须具备接受新知识、新技能的能力。
- (3) 职工必须学会与主管人员就事业生涯目标进行沟通和反馈的能力。
- (4) 职工必须学会对事业目标进行调整的能力。

37.简述影响群体间互动的因素。9-197

答:

- (1) 相互依赖性
- (2) 任务不确定性
- (3) 时间与目标取向

38.组织文化理论的兴起对组织行为科学理论的研究有哪些影响? 18-430

答:

- (1) 标志着组织行为的科学研究向更高、更深方向发展。

组织文化理论关于“文化人”和“观念人”的假定使组织行为的研究转变到社会文化这一更深的层次。

- (2) 标志着对组织内部成员的个体研究向组织内部成员的整体研究转化。

组织文化理论主要研究组织意识形态。因此,它追求的是一种组织的整体优势和组织成员的

良好的集体感受。

(3) 标志着组织行为科学对个体认识的全面化和深刻化。

传统管理理论把组织成员看做是同机器一样的“机器人”；行为科学则强调组织成员是生活在一定经济环境中的“社会人”。

(4) 标志着组织形象的塑造向立体化、整体化发展。

组织形象是社会大众和组织成员对组织整体的评价。它包括组织内部和外部两个方面。组织文化所追求的正是内外结合的整体形象。

(5) 标志着组织管理成为一门真正的管理艺术。

组织文化理论关于“文化人”和“观念人”的假设加深了对管理本质的认识，使组织管理从单纯依靠硬性的方法制度转变为软硬兼备的艺术技巧，即战略—文化结合的模式。

39.简述领导行为方格论的基本内容。11-260

答：

(1) 1-1 型，“贫乏式管理”。

对人和对生产都很少关心，是回避责任、缺乏志向或不称职的领导，注定失败。

(2) 1-9 型，“乡村俱乐部式管理”。

对人高度关心，友善待人，认为只要人们心情舒畅，工作就一定会搞好，很少关心工作控制、监督和规章制度。

(3) 9-1 型，“任务式管理”。

对工作高度关心，但对人则很少关心。领导者通常用工作条件来提高效率，而没有充分利用人力资源因素，短期内可能有效，但不能长期保持下去。

(4) 5-5 型，“中间型管理”。

领导者折中地在关心人和关心工作两者之间求得平衡，不求做出什么成绩，但也不会出大的差错。

(5) 9-9 型，“团队式管理”。

领导者对工作和人的关心都有高标准的要求，认为员工利益与组织目标是相容的。

40.简述职业生活质量的基本内容。15-352

答：

(1) 劳动付酬(77%的工人视为头等重要)

(2) 雇员福利（主要指医疗保健及退休问题等）

(3) 工作的安全性

(4) 灵活的工作时间

(5) 工作紧张程度

本文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！

- (6) 参与有关决策的程度
- (7) 工作的民主性
- (8) 利润分享
- (9) 退休金权利 (涉及到社会保障及吃双份问题)
- (10) 公司改善雇员福利的计划
- (11) 一周四天工作制。

五、论述题 (本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

41. 试述价值观在管理中的作用。3-52

答:

(1) 价值观是指导人们行为的准则。

由于人们的价值观不同, 在同一种客观条件下, 对待同一个事物, 就会产生完全不同的行为。因此树立和培育健康的价值观, 是促使企业、组织各项事业成功的保证之一。

(2) 管理者在了解每个员工价值观差异的基础上, 就能采取有针对性的措施, 调动他们的工作积极性和创造性, 从而提高工作绩效。

(3) 价值观也是形成企业经营管理行为的基础, 21 世纪是全球化经济, 国际化经营管理, 跨国企业越来越发展, 在不同地区不同国家办企业, 一定要对各国经营管理的价值观进行比较研究, 考虑到各国价值观差异来生产产品, 提供服务, 建立与当地、该国家文化相适应的管理制度和领导行为方式。这样才能保证企业提高竞争力, 长盛不衰。

(4) 价值观还可作为招聘录用新员工、提升新的管理者的标准之一。要考核了解他们的价值观是否与企业的共同价值观相一致, 因只有个人的价值观与企业价值观相适应, 才能充分地发挥他们的聪明才智。

42. 结合斯金纳的强化理论, 谈谈管理者应该如何正确运用惩罚。14-345~346

答:

当代行为改造型激励理论的代表人物是哈佛大学教授斯金纳, 他经过多次的实验研究, 得出结论: 人的行为可以分为两类。一是答应性行为, 这是与生俱在, 属于不学就会的本能行为; 另一类是操作性行为, 是必须经过学习而发生的行为。斯金纳认为人们作用于环境的结果, 如果使他的需要满足, 这种行为的频率就会增加, 这就称为强化刺激。凡能增强反应强度的刺激物, 即称为强化物, 人们可以通过控制强化物来控制行为, 求得行为的改造。

惩罚是行为改造激励理论的要点之一, 它是以某种带有强制性的、威胁性的结果, 例如批评、降职、罚款、开除等来创造一种令人不快乃至痛苦的环境, 或取消现有的令人愉快和满意的条件, 以表示对某一不符合要求的行为的否定, 从而消除这种行为重复发生的可能性。

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

心理学家对于惩罚有较多争论,有些人倾向于少用或不用。他们认为惩罚只能暂时停止不好的行为,并不能导致好的行为,相反却使职工造成心理上的恐惧和伤害,产生一种对抗情绪,甚至采取欺骗、隐瞒手段来逃避惩罚。另一方面,它却会对管理人员带来一种错觉,不适当地夸大惩罚的作用。在管理实践中惩罚是不可避免的。管理人员必须懂得,惩罚并非目的,应力求严肃认真,实事求是,处理得当。为了减轻惩罚的副作用,应当采取惩罚与正强化结合的办法。在运用惩罚时,要告诉职工应该怎样做,在出现符合要求的行为时,随即给以正强化,肯定及巩固其行为。

自考备考三件宝:
自考笔记、
真题及答案、
录音课件!