

绝密★考试结束前

## 全国 2013 年 7 月高等教育自学考试

# 组织行为学试题

课程代码: 00152

请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。

### 选择题部分

#### 注意事项:

1. 答题前, 考生务必将自己的考试课程名称、姓名、准考证号用黑色字迹的签字笔或钢笔填写在答题纸规定的位置上。

2. 每小题选出答案后, 用 2B 铅笔把答题纸上对应题目的答案标号涂黑。如需改动, 用橡皮擦干净后, 再选涂其他答案标号。不能答在试题卷上。

#### 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, 请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 组织行为学作为一门独立的学科产生于 ( C ) 1-12  
A. 二十世纪二、三十年代                      B. 二十世纪三、四十年代  
C. 二十世纪五、六十年代                      D. 二十世纪七、八十年代
2. 组织行为学研究的基础和出发点是 ( A ) 1-10  
A. 个体    B. 群体  
C. 团队    D. 组织
3. 用于揭示两组变量或几组变量之间关系的方法是 ( B ) 2-35  
A. 抉择分析                                        B. 相关分析  
C. 离中趋势分析                                  D. 集中趋势分析
4. 格雷夫斯把价值观分为七类, 其分类的基础是 ( D ) 3-50  
A. 人员的不同对象                              B. 有无价值的不同标准  
C. 追求的不同目标                              D. 不同行为方式
5. 根据控制方位论, 技能为本报酬制能使员工更倾向于 ( A ) 3-76  
A. 内因控制                                        B. 外因控制

- C. 前馈控制 D. 反馈控制
6. 创造性行为产生的源泉是 ( D ) 4-89
- A. 弹性的规章制度 B. 合理的组织结构  
C. 和谐的人际关系 D. 良好的信息沟通
7. 事业生涯的两个组成方面分别是态度和 ( B ) 5-96
- A. 知觉 B. 行为  
C. 性格 D. 价值观
8. 群体内部成员之间开始形成亲密的关系,表现出一定的凝聚力的阶段是 ( C ) 6-123
- A. 形成阶段 B. 震荡阶段  
C. 规范化阶段 D. 有所作为阶段
9. 一个人在群体中工作不如单独一个人工作时更努力,这种效应是 ( B ) 7-149
- A. 群体助长效应 B. 社会惰化效应  
C. 从众效应 D. 责任分摊效应
10. 把信息有选择地转达给自己的朋友或相关的人,这种非正式沟通的形式是 ( C ) 7-159
- A. 偶然式 B. 流言式  
C. 集束式 D. 单线式
11. 心理学家舒兹将人际关系需求分为三类:感情、包容与 ( D ) 8-178
- A. 尊重 B. 成就  
C. 利益 D. 控制
12. 管理群体间互动最简单、花费最低的方法是 ( A ) 9-200
- A. 制定规则与程序 B. 设计联络员角色  
C. 成立工作团队 D. 建立特别工作组
13. 领导的专长权来自于 ( D ) 10-231
- A. 组织赋予的物资分配权 B. 组织赋予的决策权  
C. 组织赋予的人事权 D. 下级对上级的信任与尊敬
14. 领导权变理论又被称为 ( A ) 11-265
- A. 情景理论 B. 领导理论  
C. 权力理论 D. 周期理论
15. 领导作风论认为以知识型员工为主导的组织适宜采用的领导方式是 ( C ) 11-264
- A. 集权式 B. 任务式  
C. 民主式 D. 放任式
16. 在组织决策中,形成决策的前提是 ( A ) 12-280

- A. 了解组织的外部环境和内部条件  
B. 全面准确地掌握信息  
C. 把握决策对象的运动规律  
D. 确定决策对象与目标
17. 动机是人类行为的直接原因, 驱使人们产生某种行为, 这体现了动机的 ( C ) 13-301  
A. 导向机能 B. 选择机能  
C. 始发机能 D. 强化机能
18. 按需要的功能特征来分, 可将需要分为 ( B ) 13-304  
A. 自然需要与社会需要 B. 物质需要与精神需要  
C. 优势需要与次要需要 D. 生理需要与心理需要
19. 根据双因素理论, 以下不属于保健因素的是 ( C ) 14-321  
A. 职务保障 B. 工资待遇  
C. 工作职务上的责任感 D. 工作条件
20. 奥德弗的 ERG 理论属于 ( C ) 14-315  
A. 过程型激励理论 B. 行为改造型激励理论  
C. 内容型激励理论 D. 公平型激励理论
21. 宝钢激励机制的理论依据是 ( D ) 15-356  
A. 需要层次理论 B. 双因素理论  
C. 公平理论 D. 综合激励理论
22. 通过研究领导者在领导过程中所采取的领导行为方式对组织效能的影响, 以寻求最有效的领导行为, 这是 ( C ) 16-386  
A. 领导特性有效论 B. 领导行为有效论  
C. 领导权变有效论 D. 领导作风有效论
23. 下列组织变革的阻力中, 来自群体的是 ( D ) 17-401  
A. 人们的安全性心理所造成的阻力  
B. 人们的保守性心理所造成的阻力  
C. 人们的依赖性心理所造成的阻力  
D. 人际关系变革所造成的阻力
24. 组织文化能把不同层次、性格各异的人团结起来, 使每个人的思想感情和命运都与组织的安危紧密相连, 这体现了组织文化的 ( A ) 18-432  
A. 凝聚功能 B. 效率功能  
C. 激励功能 D. 约束功能

25. 组织文化的建立应具有远大的目标和坚定的理念, 不会因为微小的环境变化或个别成员的去留而发生变动, 这体现了建立组织文化应遵循 ( B ) 18-438

- A. 目标原则
- B. 相对稳定原则
- C. 价值原则
- D. 环境原则

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, 请将其选出并将“答题纸”的相应代码涂黑。错涂、多涂、少涂或未涂均无分。

26. 态度的特性有 ( ACDE ) 3-53/54

- A. 针对性
- B. 直接性
- C. 两极性
- D. 协调性
- E. 社会性

27. 霍兰德 (Holland) 认为, 人的基本个性类型有 ( ABCDE ) 5-105/106

- A. 现实型
- B. 调研型
- C. 艺术型
- D. 社会型
- E. 管理型

28. 常用的测量和评价凝聚力的方法有 ( AC ) 6-146

- A. 问卷调查法
- B. 因素分析法
- C. 数量分析法
- D. 个案研究法
- E. 准实验法

29. 决策科学化的特征有 ( ACD ) 12-295

- A. 决策思想科学化
- B. 决策形式科学化
- C. 决策方法科学化
- D. 决策程序科学化
- E. 决策目标科学化

30. 组织结构设计应坚持的原则有 ( ABCDE ) 16-371/372

- A. 集权与分权结合原则
- B. 责权利相结合原则
- C. 稳定性与适应性结合原则
- D. 执行与监督分开原则
- E. 目标原则

## 非选择题部分

### 注意事项:

用黑色字迹的签字笔或钢笔将答案写在答题纸上, 不能答在试题卷上。

### 三、名词解释题 (本大题共 5 小题, 每小题 3 分, 共 15 分)

考试学习软件商城提供自考课程: 题库学习软件、历年真题及答案、音频课件等!

31. 控制观察法 2-30

答:

观察者在限定条件下进行观察,也就是操纵自变量的情况下进行观察,被观察者知道自己处于被观察状态中的那种方法叫控制观察法。

32. 事业生涯的开发 5-96

答:

事业生涯的开发,是指为达到事业生涯设计所列出的各阶段的事业目标,而进行的知识、能力专业和技术的发展性(培训、教育)活动。

33. 人际关系 8-175

答:

作为组织行为学研究对象的人际关系,主要是指人们之间的心理关系,特别是组织成员之间的心理关系。

34. 领导者 10-224

答:

领导者是发挥主导影响力作用的人,包括个人或集体。

35. 企业集团 16-366

答:

所谓企业集团就是一些有经济联系的企业为了实现共同的经营目标而在生产或经营的有关环节上联合起来的协作组织。

四、简答题(本大题共5小题,每小题6分,共30分)

36. 简述管理者研究组织行为学的意义和作用。 1-6-8

答:

- (1) 研究组织行为中的个体行为与管理,可以提高管理者知人善任,合理使用人才的水平
- (2) 研究组织行为中的群体行为与管理,可以使管理者改善人际关系,增强他们所管辖的群体的合理凝聚力和向心力
- (3) 研究组织行为中的领导行为与管理,可以促使管理者提高领导素质,改进领导行为,掌握领导艺术,增强领导的有效性
- (4) 研究组织行为学中的激励理论与应用,可以加强以人为中心的管理,充分调动各方面的积极性、主动性和创造性
- (5) 研究组织行为学中的组织设计与组织变革的理论与方法,可使管理者能更好地适应环境的变化,进行组织的改革,增强活力,提高绩效
- (6) 研究组织行为学还有利于管理者调适心理平衡,提高身心健康水平,从而进一步提高工作绩效

37. 管理者怎样才能提高员工的组织认同感和工作参与度? 3-57

答:

- (1) 表明他们真诚地关心着员工的利益。
- (2) 为员工创造实现个人目标的机会。
- (3) 改善工作, 使许多员工对自己的工作有更多的自主权。
- (4) 寻找机会及时奖励员工。
- (5) 同员工一起设置目标, 其中包括对员工有重要意义的个人 事业发展目标。

38. 处理群体冲突应采取哪些策略? 9-216-218

答:

- (1) 运用竞争
- (2) 运用合作
- (3) 运用回避
- (4) 运用迁就
- (5) 运用折衷

39. 简述领导生命周期理论的基本内容。 11-271

答:

何塞和布兰卡特认为, 领导方式的选择取决于工作中被领导群体的成熟度, 领导要根据被领导群体工作成熟度的变化来调整和改变领导方式, 以达到较好的管理绩效水平。领导的进程如同生命一样, 逐步发展、变化, 求得领导方式的权变统一, 创造了三度空间领导效率模型, 这就是领导的生命周期理论。

领导生命周期理论, 也叫领导行为权变理论。这个理论是俄亥俄州立大学心理学家卡门首先提出, 后由何塞和布兰卡予以发展。它认为, 工作中的群体成员在大多数情况下呈现出逐步成熟的变化。工作成熟度的主要标志是群体或个体的能力、经验和教育水平, 体现生理变化的年龄则是一个次要的因素。从成熟度的表现来看, 它是一个由低到高的发展过程。领导的行为方式被按照关心工作和关心人这两个维度划分为四大类型, 构成四个象限。下方是群体或个人的工作成熟度显示。曲线是领导行为选择的运行轨迹。

(1) 象限 1 ( $S_1$ ): 指令型领导。此象限被领导群体或个人的工作成熟度较低, 需要领导给予较多的工作指导, 适宜的领导方式是以工作为导向。

(2) 象限 2 ( $S_2$ ): 说服式领导。被领导群体或个人在某些方面表现出较高的成熟度, 适宜的领导方式是工作导向和人际关系并重。

(3) 象限 3 ( $S_3$ ): 参与式领导。群体成员已经表现出相当程度的工作成熟度, 适宜的领导方式是较高的人际关系导向和较低的工作导向。

(4) 象限 4 ( $S_4$ ): 授权式领导。被领导者群体和个人的工作成熟度已发展到高层次水平, 逐步把两种导向行为都降低到适度的水平是有效的领导方式。

40. 简述组织文化建立的原则。 18-436-438

答:

- (1) 目标原则
- (2) 价值原则
- (3) 卓越原则
- (4) 激励原则
- (5) 环境原则
- (6) 个性原则
- (7) 相对稳定原则

五、论述题 (本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

41. 试论群体决策的利与弊。 7-166/167

答:

一、群体决策的优点

群体决策和个体决策各有其优势, 但都不是可以适用于任何环境的。与个体决策相比, 群体决策有下面一些主要的优点:

- 1、更完全的信息和知识
- 2、增加观点的多样性
- 3、提高了决策的可接受性
- 4、增加合法性

二、群体决策的缺点

当然,群体决策不是没有缺点的。其主要不足是:

- 1、浪费时间
- 2、从众压力
- 3、少数人控制
- 4、责任不清

42. 运用斯金纳的行为改造型激励理论, 谈谈在管理实践中如何有效地使用惩罚。 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。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。

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。

qq593777558