

绝密 ★ 考试结束前

全国 2013 年 4 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. 着重对人的个别差异研究的学科是【 C 】 1-19
A. 普通心理学 B. 社会心理学
C. 人事心理学 D. 劳动心理学
2. 行为的理论模式用函数关系式表达为【 B 】 1-18
A. $B=f(s \cdot p)$ B. $B=f(p \cdot E)$
C. $B=f(s \cdot E)$ D. $B=f(p \cdot M)$
3. 组织行为学家西拉杰和华莱士, 把研究组织行为学的研究方法的系统过程归纳为【 C 】 2-28
A. 四个步骤 B. 五个步骤
C. 六个步骤 D. 七个步骤
4. 人们较容易注意观察能满足需要的事物, 而对于满足需要无关的事物视而不见、听而不闻, 这是【 A 】 3-44
A. 知觉防御 B. 晕轮效应
C. 投射效应 D. 首因效应
5. 激发人的行为并给行为以方向性的心理因素是【 B 】 3-60
A. 需要 B. 动机
C. 态度 D. 信念
6. 最早提出归因理论的美国心理学家是【 C 】 3-46
A. 麦克里兰 B. 史布兰格
C. 海德 D. 特尔曼
7. 创造性行为的主要特点是【 B 】 4-79
A. 系统性 B. 有用性
C. 社会性 D. 差异性

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

- A. 正强化
B. 负强化
C. 自然消退
D. 惩罚
22. 期望理论的提出者是著名心理学家【 C 】 14-327
A. 马斯洛
B. 麦克里兰
C. 弗鲁姆
D. 亚当斯
23. 在现代组织结构的形式中, 事业部制也被称为【 A 】 16-377
A. 斯隆模型
B. 直线职能制
C. 立体组织制
D. 职能制
24. 组织变革力场分析的提出者是【 A 】 17-402
A. 勒温
B. 卡斯特
C. 罗西
D. 艾诺芬
25. 在长期发展过程中, 把组织成员结合在一起的行为方式、价值观念和道德规范的总和称为【 D 】 18-425
A. 组织理念
B. 组织伦理
C. 组织规范
D. 组织文化
- 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. 态度的构成因素有【 ABC 】 3-53
A. 认知
B. 情感
C. 意向
D. 行为
E. 价值观
27. 研究群体发展的模型有【 AD 】 6-122
A. 五阶段模型
B. 群体阶段模型
C. 生命周期模型
D. 间断—平衡模型
E. 激励模型
28. 按沟通的表现形式来划分, 沟通可分为【 BCD 】 7-156
A. 正式沟通
B. 口头沟通
C. 书面沟通
D. 非言语性沟通
E. 非正式沟通
29. 影响人际吸引的因素有【 ABCDE 】 8-181/185
A. 容貌
B. 个性特点
C. 邻近
D. 相似
E. 互惠
30. 根据需要的功能特征的不同, 可以把需要划分为【 CE 】 13-304
A. 自然需要
B. 社会需要
C. 物质需要
D. 生理需要
E. 精神需要

非选择题部分

注意事项:

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

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)

31. 组织行为学 1-5

答:

所谓组织行为学是研究在组织中以及组织与环境相互作用中, 人们从事工作的心理活动和行为反应规律性的科学。

32. 群体结构 4-89

答:

所谓群体结构指的是群体成员的组成成分, 从不同角度上加以划分, 如年龄结构、知识结构、能力结构、专业结构、性格结构等。

33. 角色冲突 6-142

答:

当个体面临多种角色期待时, 就可能会产生角色冲突。如果个体服从一种角色的要求, 那么就很难服从另一种角色要求, 这就产生了角色冲突。

34. 领导 10-223

答:

领导是影响和指引他人或组织在一定条件下实现其目标的行动过程。

35. 激励 13-308

答:

激励首先作为心理学的一个术语, 是指心理上的驱动力, 含有激发动机, 鼓励行为, 形成动力的意思, 也就是说, 通过某些内部或外部刺激, 使人奋发起来, 驱使人去实现目标。

四、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分)

36. 决定群体规范重要性的因素有哪些? 6-138

答:

- (1) 能促进群体的生存。
- (2) 能增加群体成员行为的可预测性。
- (3) 能够减少群体成员中令人尴尬的人际关系问题。
- (4) 允许群体成员表达群体的中心价值观, 澄清代表群体身份的标志。

37. 简述人际反应特质理论的内容。 8-178/179

答:

在人与人的相互关系中, 每个人对待别人的方法都不尽相同, 正如个人有不同的兴趣、爱好、个性一样。人们在人际关系中也有自己独特的反应倾向, 这种倾向就是人际反应特质。心理学家舒兹认为, 每个人都需要别人, 因而具有人际关系的需求, 这些需求可以分为三类, 而每一类需求又会以不同方式表现出来, 从而形成不同的人际反应特质。

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

(1) 包容的需求

具有这种需求的人希望与别人来往、结交,想与别人建立并维持和谐的人际关系。以此行为动机而产生的与人交往的特征是交往、沟通、融洽、参与、出席等。与此相反的特点为孤立、退缩、疏远、排斥、忽视等。

(2) 控制的需求

在权力上有与别人建立并维持良好关系的欲望。其行为特征是运用权力、权威,超越、影响、控制、支配、指挥他人等。与此相反的特点是抗拒权威、忽视秩序、受人支配、被动顺从、追随他人等。

(3) 感情的需求

在感情上有与他人建立并维持良好关系的愿望,其行为特征是喜爱、亲密、同情、友善、热心、照顾等。与此相反的特点为憎恨、厌恶、敌意、冷淡等。

38. 在哪些情况下运用回避策略处理冲突最合适?9-217

答:

严格地讲,回避是一种消极的策略,既不合作也不竞争,对自己和他人的利益都缺乏兴趣。适用于下列情况:

- (1) 当问题微不足道,或还有更紧迫、更重要的问题需要解决时;
- (2) 当你认识到不可能满足你的要求和关心时;
- (3) 当问题解决后带来的潜在破坏性将超过它能获得的利益时;
- (4) 当收集信息比立刻决策更重要时;
- (5) 当其他人能更有效地解决冲突时;
- (6) 当这一问题与其他问题无关或是其他问题的导火索时。

39. 什么是领导二元四分图模式?11-260

答:

领导二元四分图是从关心工作和关心人两个维度,用四分图的形式把领导行为分成四个区域,以鉴别领导方式的模式。现代管理提出要以工作为中心转向以人为中心。用四分图从两个角度考察领导方式的尝试,为研究领导行为开辟了一条新的途径。

40. 简述组织文化的基本功能。18-432/433

答:

一、组织文化的积极作用

- 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

二、组织文化的消极作用

- 1、阻碍组织的变革
- 2、削弱个体优势
- 3、组织合并的障碍

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

五、论述题(本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

41. 试述赫兹伯格的双因素理论及其现实意义。14-320/322

答:

一、简述

20 世纪 50 年代末, 美国心理学家赫兹伯格 (F. Herzberg) 提出, 要从人的内心、从工作本身来调动人的积极性, 工作对人的吸引力才是最主要的激励因素。赫兹伯格的结论来自他对 9 个工业企业中 203 名工程师、会计师的调查。他的研究成果发表于《工作的激励》、《工作与人性》、《再一次, 你如何激励职工》等著作中, 资料分析表明: 使员工感到不满意的因素与使员工感到非常满意的因素是不同的, 前者往往是由外界的工作环境所引起, 后者则通常是由工作本身所产生的。由此, 赫兹伯格得出结论, 认为人类有两种不同类型的需要, 或者对激励而言, 存在着两类不同类型的因素, 它们是彼此独立, 且能以不同的方式影响人们的行为。赫兹伯格称能够使人们产生工作满意感的这一类因素为激励因素 (motivating factor), 相应地称另一类促使人们产生不满意的因素为保健因素 (hygiene factor)。此即双因素理论 (2-factor theory)。

二、现实意义

- 1、双因素理论修正了传统的满意与不满意的观点。
- 2、不是所有的需要得到满足都能激励起人们的积极性, 只有那些被称为激励因素的需要得到满足时积极性才能得到极大的调动。缺乏保健因素时将引起很大的不满, 但具备时并不会激起强烈的激励。
- 3、激励因素是以工作为核心的, 也就是说, 激励因素是在工作进行时发生的, 由于工作本身就有报酬, 所以在进行工作时也就有可能调动内在的积极因素。

42. 联系实际谈谈组织管理者如何制定组织变革的方案。17-410

答:

(1) 关键环节的选择是组织变革的基础

组织变革的环节是指对变革的诸多方面都会发生一定影响的事项。变革的关键环节是指对变革的各个方面均会发生强烈影响的关键事项。整个变革的成功与否将取决于关键环节的选择以及围绕关键环节所建立起来的成套变革体系的成功与否。

(2) 在确定关键环节的基础上, 还要选择组织变革的配套环节

在组织变革中如果没有其他环节的配套, 违反了系统论的原则, 关键环节的变革也是难以实现的。配套环节实质上是起辅助作用的由一系列环节所组成的完整的配套体系。尽管配套环节的变革在组织变革中只起辅助作用, 但对于变革的影响也是不可忽视的, 有的甚至会导致整个变革的失败。