

全国 2021 年 10 月高等教育自学考试
组织行为学试题
课程代码:00152

1. 请考生按规定用笔将所有试题的答案涂、写在答题纸上。
2. 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。

选择题部分

注意事项:

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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 卢因的群体动力理论可用公式表达为 $B=f(P \cdot E)$,其中 P 表示
 - A. 个体行为
 - B. 外部驱动力
 - C. 群体环境
 - D. 内部驱动力
2. 内驱力理论的主要代表人物是
 - A. 托尔曼
 - B. 赫尔
 - C. 华生
 - D. 斯金纳
3. 个体受到某种刺激后所产生的一种身心激动的状态是
 - A. 动机
 - B. 态度
 - C. 情绪
 - D. 价值观
4. 使人们对主观刺激的知觉更迅速、更具方向性的效应是
 - A. 首因效应
 - B. 投射效应
 - C. 晕轮效应
 - D. 心理定势
5. 一个人顺利完成某种活动而在主观方面所必须具备的心理特征是
 - A. 个性
 - B. 气质
 - C. 性格
 - D. 能力
6. 间断-平衡模型适用的群体是
 - A. 临时性工作群体
 - B. 长期性工作群体
 - C. 非任务性工作群体
 - D. 所有群体
7. 界定每个角色行为期待的是
 - A. 角色认同
 - B. 心理契约
 - C. 角色直觉
 - D. 角色冲突

8. 组织中最为重要和最为强大的沟通流程是
- A. 上行沟通
B. 水平沟通
C. 下行沟通
D. 斜向沟通
9. 非正式沟通中传播效应最高的沟通网络是
- A. 单串型
B. 饶舌型
C. 集合型
D. 随机型
10. 团队规范是
- A. 以任务为核心的
B. 以人际关系为核心的
C. 以情绪认同为核心的
D. 以心理相容为核心的
11. 团队建立和工作的心理机制，首先是使团队成员
- A. “属于”这个团队
B. “分享”这个团队
C. “表现”这个团队
D. “贡献”这个团队
12. 认为管理者应当接纳冲突，适当控制和利用冲突，这是冲突的
- A. 传统观念
B. 人际关系观念
C. 相互作用观念
D. 结构因素观念
13. 在托马斯冲突管理二维模式中，第一维度是合作性，第二维度是
- A. 压制性
B. 迁就性
C. 正视性
D. 坚持己见性
14. 将组织视为一种协作系统的观点属于
- A. 社会系统学派
B. 理性系统学派
C. 权变系统理论
D. 社会技术系统学派
15. 适用于跨国公司的组织形式是
- A. 产品事业部
B. 区域事业部
C. 模拟分权制
D. 矩阵制
16. 迪尔和肯尼迪的组织文化因素理论认为，着眼于如何做，基本没有工作反馈，员工难以衡量他们工作的文化属于
- A. 硬汉型文化
B. 努力工作尽情享受型文化
C. 赌注型文化
D. 过程型文化
17. 组织文化创建的中心环节是
- A. 调查分析阶段
B. 论证实验阶段
C. 传播执行阶段
D. 评估调整阶段
18. 个体和组织从经验和反思中进行学习的类型是
- A. 适应型学习
B. 经验型学习
C. 自主型学习
D. 行动型学习
19. 组织学习的基础是
- A. 系统思考
B. 团队学习
C. 改善心智
D. 自我超越

20. 领导者为员工排忧解难，激发和鼓励他们的斗志，发掘和加强他们积极进取的动力，这体现的是领导的
- A. 指挥作用
B. 协调作用
C. 控制作用
D. 激励作用
21. 领导者不注意关心、爱护下属，与下属感情不太融洽，也不注意严格执行规章制度，该领导者属于
- A. 高关怀低定规的领导者
B. 低关怀高定规的领导者
C. 低关怀低定规的领导者
D. 高关怀高定规的领导者
22. 在期望理论看来，如果目标效价很大，期望值很小，人被激发的力量将会
- A. 很大
B. 很小
C. 中等
D. 一般
23. 构成个体行为动力的是外界推动力和
- A. 制度约束力
B. 奖励的推动力
C. 条件的支持力
D. 内部吸引力
24. 在心理测验中，用来表明测验结果可靠性的指标是
- A. 对比度
B. 相关系数
C. 信度
D. 效度
25. 适用于对很多人的行为和心理倾向进行研究的方法是
- A. 问卷法
B. 观察法
C. 访谈法
D. 实验法

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的，请将其选出，错选、多选或少选均无分。

26. 态度的心理结构有
- A. 知觉成分
B. 意志成分
C. 情感成分
D. 意向成分
E. 行为成分
27. 团队建设发展阶段有
- A. 组建期
B. 激荡期
C. 成熟期
D. 规范期
E. 衰败期
28. 组织文化的特征有
- A. 整体性
B. 独特性
C. 继承性
D. 创新性
E. 连续性
29. 现代领导者应具备的心理素质有
- A. 自信主动意识
B. 科学的思维方法
C. 坚强的意志
D. 广博的专业知识
E. 积极的自我意识

30. 组织行为学的学科性质有

- A. 跨学科性
- C. 权变性
- E. 科学性

- B. 系统性
- D. 实用性

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。

- 31. 命令型群体
- 32. 沟通效率
- 33. 控制幅度
- 34. 组织社会化
- 35. 外激励

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 36. 简述 X 理论的基本内容。
- 37. 简述德尔菲法的优缺点。
- 38. 简述组织学习的过程。
- 39. 简述路径—目标理论的主要内容。
- 40. 简述影响激励效果的主要因素。

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 41. 试述价值观管理在现代组织中的地位与作用。
- 42. 试述公平理论的主要内容及其对现代管理工作的启示。

2021年10月全国高等教育自学考试全国统一命题考试

组织行为学答案及评分参考

(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。

1. D 2. B 3. C 4. D 5. D 6. A 7. B 8. C 9. C 10. A

11. A 12. B 13. D 14. A 15. B 16. D 17. C 18. A 19. B 20. D

21. C 22. B 23. D 24. C 25. A

二、多项选择题：本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。

26. ACDE 27. ABD 28. ABCDE 29. ABCE 30. ABCDE

三、名词解释题：本大题共 5 小题，每小题 3 分，共 15 分。

31. 命令型群体是指直接对某主管负责、向某主管报告工作的下属同其主管之间构成的群体。

32. 沟通的效率是指单位时间内传递信息量的多少。信息传递的准确性、实时性和效率越高，沟通的有效性就越高。

33. 控制幅度是指管理者有效领导部属的人数。组织阶层愈高，控制幅度应该愈小。

34. 是指组织向新员工灌输与实现组织目标联系在一起的技能和文化的过程。

35. 外激励是指由外酬引发的、与工作任务本身无直接关系的激励。

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

36. 答：

X 理论的基本观点有以下几点：第一，多数人天生就是懒惰的，都尽可能逃避工作；第二，多数人都是胸无大志，不愿负任何责任，甘愿受别人的指挥和领导；第三，多数人的个人目标和组织的目标是相互矛盾的，必须用强制、惩罚的办法才能迫使他们为了达到组织的目标而努力工作；第四，多数人从事工作的目的在于满足基本的生理需要和安全需要，所以只有金钱而其他物质利益才能激励他们努力工作；第五，人大致可以分为两类，大多数人具有以上特性，属于被管理者，少数人能克制自己的感情冲动进而成为管理者。

37. 答：

德尔菲法的优点与名义小组法相同，也可以避免成员间的相互影响。它的另外一个优点就是地点的灵活性。德尔菲法也有它的缺点，步骤较多、耗时长。它的另一个缺点是，不会像群体讨论那样得到丰富的答案和方法。

38. 答：

(一) 学习准备；(二) 信息交流；(三) 知识的习得、整合、转换和增值；(四) 评价和认可。

39. 答：

(1) 领导方式必须是下属乐于接受的方式，只有能够给下属带来利益和满足的方式，才能使他们乐于接受。

(2) 领导方式必须具有激励性，激励的基本思路是以绩效为依据，同时以对下属的帮助和支持来促成绩效。也就是说，领导者不仅要能够指明下属的工作方向，还要帮助下属排除实现目标的障碍，使其能够顺利达到目标，同时在工作过程中尽量使下属的需要得到满足。

40. 答：

(一) 激励时机；(二) 激励频率；(三) 激励程度；(四) 激励方向。

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

41. 答：

(一) 价值观是指一个人对周围客观事物(包括人、事、物)的意义、重要性的总评价和总看法，是一个人基本的信念和判断。每个人都生活在特定的社会环境中，对现实生活中的一切事物都会存在一定的评价，这就是价值观。价值观代表的是人们最基本的信念，这种信念会使人们对一些事物的认可和可接受程度要高于其他事物。

(二) 价值观对于组织行为的重要作用如下：

第一，价值观是研究各个成员对组织认同程度的核心衡量指标。

第二，价值观是了解组织成员的态度及动机的基础，管理者可在此基础上对组织成员进行行为分析。

第三，价值观会使个体对那些不被其所在群体或组织接受的信仰、态度及行为进行合理化，以解决内心的冲突，进而提高个体的道德感和自我效能感，以便在组织中保持和维护自己的尊严。

第四，价值观会影响企业领导人的决策行为。

42. 答：

(一) 主要内容：

公平理论指出：人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关，而且与人们对报酬的分配是否感到公平更为密切。人们总会自觉或不自觉地将自己付出的劳动代价及其所得到的报酬与他人进行比较，并对公平与否做出判断。

公平感直接影响职工的工作动机和行为。因此，从某种意义来讲，动机的激发过程实际上是

人与人进行比较，做出公平与否的判断，并据以指导行为的过程。公平理论研究的主要内容是职工报酬分配的合理性、公平性及其对职工产生积极性的影响。

（二）对管理者的启示：

1、管理者要引导职工形成正确的公平感。

职工的社会比较或历史比较客观存在，并且这种比较往往是凭个人的主观感觉，因此，管理者要多作正确的引导，使职工形成正确的公平感。

2、领导者的管理行为必须遵循公正原则。

领导行为是否公正将直接影响职工对比较对象的正确选择，如领导处事不公，职工必将选择受领导“照顾者”作比较基准，以致增大比较结果的反差而产生不公平心理。

3、报酬的分配要有利于建立科学的激励机制。

对职工报酬的分配要体现“多劳多得，质优多得，责重多得”的原则，坚持精神激励与物质激励相结合的办法。