

# D012·00152(通卡)

绝密★启用前

2021年4月高等教育自学考试全国统一命题考试

## 组织行为学

(课程代码 00152)

注意事项:

1. 本试卷分为两部分,第一部分为选择题,第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答,答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔,书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

### 第一部分 选择题

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. “经济人”假设的理论基础是  
A. 享乐主义  
B. 唯美主义  
C. 现实主义  
D. 资本主义
2. 推动人们进行活动的直接原因是  
A. 需要  
B. 动机  
C. 态度  
D. 情绪
3. 行为科学家把行为看成是  
A. 自动式的  
B. 机械式的  
C. 半自动式的  
D. 半机械式的
4. 使得人们对主观刺激的知觉更迅速、更具方向性的是  
A. 首因效应  
B. 晕轮效应  
C. 刻板效应  
D. 心理定势
5. 群体成员完成其项目所要求的行为模式和假设的基本框架以及群体的发展方向,都会在群体成员的  
A. 第一次会议上被确定  
B. 第二次会议上被确定  
C. 第三次会议上被确定  
D. 最后一次会议上被确定
6. 人们对于在某以社会单元中占据特定位置的个体所期望的一套行为模式称为  
A. 角色  
B. 规范  
C. 从众  
D. 心理契约





29. 管理中的组织职能,其主要内容有
- A. 组织机构的设计
  - B. 适度分权和正确授权
  - C. 人力资源管理
  - D. 组织文化建设
  - E. 员工行为控制
30. 领导授权艺术的内容有
- A. 视能授权
  - B. 权责明确
  - C. 适度监督
  - D. 逐级授权
  - E. 人际平衡

## 第二部分 非选择题

三、名词解释题:本大题共5小题,每小题3分,共15分。

- 31. 个性心理
- 32. 价值观
- 33. 群体规范
- 34. 机械式结构
- 35. 正激励

四、简答题:本大题共5小题,每小题6分,共30分。

- 36. 简述态度对行为的影响。
- 37. 简述非正式群体的消极作用。
- 38. 简述组织变革的主要外部环境因素。
- 39. 简述霍夫斯坦德的文化差异的维度。
- 40. 简述领导生命周期理论的主要内容。

五、论述题:本大题共2小题,每小题10分,共20分。

- 41. 联系实际谈谈在管理实践中如何预防群体间冲突。
- 42. 联系实际谈谈在管理实践中如何有效运用公平理论开展激励工作。

绝密★启用前

2021年4月高等教育自学考试全国统一命题考试

## 组织行为学试题答案及评分参考

(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. A  | 2. B  | 3. B  | 4. D  | 5. A  |
| 6. A  | 7. C  | 8. D  | 9. C  | 10. B |
| 11. D | 12. A | 13. A | 14. C | 15. D |
| 16. A | 17. B | 18. D | 19. B | 20. D |
| 21. C | 22. C | 23. B | 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. ABC      27. ABD      28. ABCD      29. ABC      30. ABCD

三、名词解释题：本大题共5小题，每小题3分，共15分。

31. 个性心理是个体带有倾向性的、比较稳定的、本质的心理特征的总和。
32. 价值观是指一个人对周围客观事物的意义、重要性的总评价和总看法，是一个人基本的信念和判断。
33. 群体规范是指群体成员认同与共同遵守的行为标准和准则。
34. 机械式结构是以严密的金字塔组织形式为代表，具有高度复杂化、正式化和集权化的一种组织结构形式。
35. 正激励是指当一个人的行为符合组织需要时，通过奖赏的方式来鼓励这种行为，以达到保持和增加这种行为的目的。

四、简答题：本大题共5小题，每小题6分，共30分。

36. (1) 态度影响认知和判断；(2分)  
(2) 态度影响行为效果；(2分)  
(3) 态度影响忍耐力；(1分)  
(4) 态度影响相容性。(1分)
37. (1) 容易产生抵触情绪；(2分)  
(2) 影响工作效率；(2分)  
(3) 容易传播谣言；(1分)  
(4) 会产生破坏作用。(1分)
38. (1) 国家宏观调控手段的改变；(2分)  
(2) 科学技术的进步；(2分)  
(3) 竞争观念的改变；(1分)

- (4) 资源的变化。(1分)
39. (1) 权力距离;(2分)
- (2) 个人主义与集体主义;(1分)
- (3) 男性度与女性度;(1分)
- (4) 不确定性避免;(1分)
- (5) 长期取向与短期取向。(1分)
40. (1) 领导生命周期理论指出有四种领导方式,即命令型、说服型、参与型和授权型领导方式;(1分)
- (2) 领导生命周期理论指出下属成熟度有四个阶段:不成熟、初步成熟、比较成熟和成熟;(1分)
- (3) 该理论指出,领导者要依据下属成熟度,选择正确的领导风格,这样才能取得成功;(2分)
- (4) 下属不成熟,选择命令型领导方式;下属初步成熟,选择说服型领导方式;下属比较成熟,选择参与型领导方式;下属成熟度高,选择授权型领导方式。(2分)

**五、论述题:本大题共2小题,每小题10分,共20分。**

41. (1) 加强信息的公开与分享。相关研究表明,许多冲突的产生均源于信息的不对称,因此,必须在组织内建立充分、合理的信息沟通网络以实现信息的公开和分享。(2分)
- (2) 正式和非正式的交流。很多冲突是由于人们的经历、知识、认识水平及价值观等方面的不同而产生的。加强员工和群体之间各种形式的正式和非正式交流,可以增进理解与感情,从而减少冲突。(2分)
- (3) 正确选拔群体成员。成员的个性对冲突的产生影响很大,为了预防冲突,在选拔成员时应该认真考虑,不将不利于群体团结的人招进来。(2分)
- (4) 把资源蛋糕做大。冲突的产生往往是由于资源的有限性,将资源的蛋糕做大,群体之间的潜在的冲突就会相对弱化。(1分)
- (5) 防止本位主义,强调整体观念,建立合理的评价体系。不同的群体往往从自身利益出发来考虑问题是造成冲突的根源之一。一方面对员工进行全局和整体观念的教育,另一方面重新建立更加合理的评价体系可以减少由于不同群体的评价标准的相互矛盾性而造成的冲突。(1分)
- (6) 分清责任和权利。冲突有时是由于组织对群体和个人的责任与权利界限划分不清而造成的。组织中的管理者必须建立完善的权责制度,避免相互扯皮的现象出现。(1分)
- (7) 建立崇尚合作的组织文化和群体风气。(1分)
- 评分说明:能联系实际分析说明,可酌情给分。

42. 公平理论的基本观点认为:

- (1) 公平感是人类的基本需要,当做出了成绩并取得报酬之后,不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量,进行个人历史的比较和社会的比较。(2分)
- (2) 员工通过对工作的付出比较其所得,通过比较自己的产出一投入以及与他人的产

出一投入比率的差异，来做出公平性判断。(2分)

(3) 如果员工认为公平，那么他们就会继续以几乎同样的水平做出贡献；相反，如果觉得不公平，他们会采取行动纠正这种状况。(2分)

(4) 按时间付酬时，收入超过应得报酬的员工的生产效率水平，将高于收入公平的员工。(1分)

(5) 按产量付酬时，收入超过应得报酬的员工相对于那些收入公平的员工而言，产品生产数量增加不多，而主要是提高产品质量。(1分)

(6) 按时间付酬时，对于收入低于应得报酬的员工而言，将降低他们生产的数量或质量，他们工作的努力程度也将降低。(1分)

(7) 在计件付酬中，应对那些只讲数量而不管质量的员工不实施任何奖励，这种方式能够产生公平感。(1分)

评分说明：能联系实际分析说明，可酌情给分。