

全国 2020 年 8 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。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 工作满意感实际上是人们的一种

- A. 社会知觉
- B. 动机水平
- C. 情绪状态
- D. 态度

2. “胡萝卜加大棒”的管理方式,其理论基础是

- A. 经济人假设
- B. 社会人假设
- C. 自我实现人假设
- D. 复杂人假设

3. 人对工作满意感实质上是一种

- A. 需要
- B. 动机
- C. 态度
- D. 情绪

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. 晕轮效应
- C. 投射效应
- D. 心理定势

5. 界定每个角色行为期待的是

- A. 心理契约
- B. 角色直觉
- C. 角色认同
- D. 群体规范

6. 一般来说,从众行为源于群体的

- A. 规范
- B. 压力
- C. 制度
- D. 文化

- 浙 00152# 组织行为学试题 第 2 页(共 4 页)

19. 领导行为理论从领导的有效性出发, 集中研究领导的行为和
- A. 个性 B. 能力 C. 素质 D. 工作作风
20. 领导者在影响下属的同时也必然受下属某方面的影响, 这就是领导作用的
- A. 互动效应 B. 互惠效应
C. 踏门槛效应 D. 晕轮效应
21. 对于目标明确且较容易完成的任务、素质较高的员工、工作条件和人事环境较好的部门, 激励频率应当
- A. 高 B. 低
C. 保持均衡水平 D. 先高后低
22. 期望理论属于
- 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. 混合型激励理论
23. 工业心理学的主要创始人是
- A. 泰勒 B. 梅奥
C. 闵斯特伯格 D. 莱维特
24. 组织行为学产生和发展的基础是人事管理学和
- A. 组织管理学 B. 社会管理学
C. 人类学 D. 领导科学
25. 在心理测验中, 用来表明测验结果可靠性的指标是
- A. 信度 B. 效度
C. 对比度 D. 相关系数
- 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. 个性的特征有
- A. 差异性 B. 倾向性
C. 稳定性 D. 整体性
E. 社会性
27. 群体的作用有
- A. 完成组织任务 B. 满足成员的心理需要
C. 进行有效的信息沟通 D. 协调人际关系
E. 促进成员间的相互激励
28. 按照信息流向分类, 正式沟通有
- A. 上行沟通 B. 下行沟通
C. 水平沟通 D. 前向沟通
E. 斜向沟通

29. 组织结构的构成要素有

- A. 复杂化
- C. 集权化
- E. 社会化

- B. 正式化
- D. 系统化

30. 基于路径—目标理论的领导方式有

- A. 指导型领导
- C. 参与型领导
- E. 授权型领导

- B. 支持型领导
- D. 成就导向型领导

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. 个性心理特征
- 32. 态度
- 33. 从众行为
- 34. 有机式结构
- 35. 负激励

四、简答题: 本大题共 5 小题, 每小题 6 分, 共 30 分。

- 36. 简述凯利的三要素归因理论的主要内容。
- 37. 简述群体规范的主要作用。
- 38. 简述组织变革的主要方式。
- 39. 简述甄选过程、高层管理人员和社会化对组织文化维系的作用。
- 40. 简述现代领导者应具备的必要的心理素质。

五、论述题: 本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分。

- 41. 联系实际谈谈如何充分运用冲突管理的策略解决冲突。
- 42. 联系激励的影响因素谈谈在管理实践中如何运用激励理论有效激励员工。

绝密★启用前

2020 年 8 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. D | 2. A | 3. C | 4. D | 5. A |
| 6. B | 7. B | 8. B | 9. D | 10. C |
| 11. B | 12. A | 13. D | 14. C | 15. C |
| 16. D | 17. C | 18. B | 19. D | 20. B |
| 21. B | 22. A | 23. C | 24. A | 25. A |

二、多项选择题(本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分)

26. A B C D E 27. A B C D E 28. A B C E 29. A B C 30. A B C

D 三、名词解释题(本大题共 5 小题,每小题 3 分,共 15 分)

31. 个性心理特征是能力、气质和性格等心理机能的特殊结合。
32. 态度是指个体对某一对象所持有的评价和行为趋向。
33. 从众行为是指个体在群体的压力下,放弃自己的意见,采取和大多数人一致的意见的行为。
34. 有机式结构是复杂化和正式化程度低,资讯网络通畅,允许较多员工参与决策的一种组织结构形式。
35. 负激励是指当一个人的行为不符合组织需要时,通过惩罚的方式来抑制这种行为,以达到减少或消除这种行为的目的。

四、简答题(本大题共 5 小题,每小题 6 分,共 30 分)

36. (1) 凯利进一步补充了海德的归因理论。他认为我们对个体行为的发生的原因的判断在相当大的程度上由三个要素决定,即特殊性、共同性和一贯性;(3 分)
- (2) 特殊性是针对这种行为是只在特殊情境下发生,还是在不同情境下都会经常发生的解释;(1 分)
- (3) 共同性考查的是这类情境能引起大家的共同反应;(1 分)
- (4) 一贯性考查的是在不同的时间和情境下,个体是否都表现出类似的行为。(1 分)
37. (1) 群体规范能起到群体的支柱作用;(2 分)
- (2) 群体规范能起到评价标准的作用;(2 分)
- (3) 群体规范能起到群体动力的作用;(1 分)
- (4) 群体规范具有行为导向和矫正作用。(1 分)
38. (1) 组织导向型变革,即从改变组织结构入手进行组织变革;(2 分)

(2) 人员导向型变革,即从人的改变入手实现组织变革;(2分)

(3) 系统导向型变革,即综合运用多种方式,对组织各方面进行全方位的整体性变革。
(2分)

39. (1) 在组织文化维系过程中,甄选过程、高层管理人员和社会化这三个因素起着重要的作用;(1分)

(2) 组织成员的甄选过程的明确目标是识别并雇佣那些有知识、有技巧、有能力做好组织工作的人,借助甄选标准的设立,筛选出与自身价值观相同或相近的应聘者,通过赢得未来雇员的认同以确保组织核心理念得到巩固;(2分)

(3) 组织高层管理人员的言行举止对组织文化有重要的影响,他们对员工的态度和行为起到引导作用,从而强化组织文化;(2分)

(4) 组织通过社会化过程帮助新员工适应组织文化的要求,同时也维系和强化了组织文化。(1分)

40. (1) 自信主动意识;(2分)

(2) 科学的思维方法;(2分)

(3) 坚强的意志;(1分)

(4) 积极的自我意识。(1分)

五、论述题(本大题共2小题,每小题10分,共20分)

41. (1) 一般地,有效解决冲突有五种冲突管理策略:竞争策略、回避策略、妥协策略、迁就策略和合作策略,冲突过高或过低都不好,有效的冲突管理应当根据冲突的场合选用各种冲突管理的策略,并能将冲突维持在一个合适的水平。(1分)

(2) 竞争策略的应用场合:紧急状态、需要实施一项不受欢迎但非常重要的措施(如缩减开支、推出新规等)。(1分) 自考历年真题及答案 Q/微信: 344647

(3) 回避策略的应用场合:问题微不足道,或者有更加紧迫而重要的问题需要解决;问题解决后带来的潜在破坏会超过它的预期收益;今后会有更加有效的办法来解决;问题不相关或不经常出现;认识到满足愿望无望。(2分)

(4) 妥协策略的应用场合:达到自身目标很重要,但又不能采用竞争的方式而造成潜在的破坏性;彼此实力相当;暂时化解冲突,防止问题进一步复杂化;时间紧迫而采取的权宜之计;作为合作或竞争的备用方案。(2分)

(5) 迁就策略的应用场合:发现自己确实错了;若问题对别人比对自己更加重要,并可以维护整个组织的利益;为今后更长远的事业建立彼此之间的信任;别人胜过自己可以造成更小的损失;和谐与稳定对于整个组织特别重要;为了使下属“吃一堑长一智”。(2分)

(6) 合作策略的应用场合:双方无法达成妥协,寻求一种整合的解决方法;需要听取不同人的观点;自己目标明确;因感到有损于彼此的关系而精诚合作。(2分)
评分说明:能联系实际进行分析说明,可酌情给分。

42. (1) 激励的影响因素主要有四个方面:激励时机、激励频率、激励程度和激励方向。管理实践中运用激励理论进行有效激励时需要注意把握这四个方面的影响因素的作用,作出适当而正确的选择。(2分)

(2) 注意选择适当的激励时机。激励时机是影响激励效果的一个重要因素。激励在不

同时间进行，其作用与效果有很大的差别。只有激励时机选择得当，才能有效发挥激励的作用。（2分）

- （3）注意选择科学的激励频率。激励频率是指在一定时间内进行激励的次数，它一般是以一个工作周期为时间单位。激励频率的高低是由一个工作周期里激励的次数的多少所决定的。激励频率与激励效果之间并不完全是简单的正比关系。只有区别不同的情况，采取相应的激励频率，才能有效地发挥激励的作用。激励频率的选择受工作的内容和性质、任务目标的明确程度、激励对象的素质、劳动条件和人事环境等客观因素的影响。一般来说，对于目标不明确且较难完成任务、素质较低的员工、工作条件和人事环境较差的部门，激励频率应当高；对于目标明确且较容易完成任务、素质较高的员工、工作条件和人事环境较好的部门，激励频率就应该低。（2分）

- （4）注意把握合适的激励程度。激励程度是指激励量的大小，即奖赏或惩罚标准的高低，这也是影响激励效果的一个重要因素。激励程度是否恰当直接影响激励作用的发挥。超量激励和不足量激励不但起不到激励的作用，有时还会起反作用。

（2分）

- （5）注意把握准确的激励方向。激励方向是指激励的针对性，即针对什么样的内容来实施激励，它对激励效果的影响也很显著。激励方向的选择与激励作用的发挥有非常密切的关系。（2分）

评分说明：能联系实际分析说明，可酌情给分。