

D014 · 00152(通卡)

绝密★启用前

2019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. 倡导对员工采取“胡萝卜加大棒”式管理的理论是
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
2. 目的性行为主义代表人物是
A. 华生
B. 托尔曼
C. 赫尔
D. 斯金纳
3. 要使动机强度保持在一个恒定且较高的水平上,有效的方法是
A. 保持目标导向行为
B. 保持目标行为
C. 目标导向行为和目标行为循环交替
D. 增加诱因的有效性
4. 人们的工作满意感实质上是一种
A. 情绪
B. 情感
C. 规范
D. 态度
5. 群体发展的最高层次是
A. 松散群体
B. 联合群体
C. 非正式群体
D. 集体
6. 群体的形成和变革运作方式的时间阶段之间存在着
A. 高度不一致性
B. 高度一致性
C. 非线性关系
D. 不均衡性
7. 组织中最为重要和最为强大的沟通流程是
A. 下行沟通
B. 上行沟通
C. 水平沟通
D. 斜向沟通

姓名

准考证号

考试号

8. 当管理者自身的工作量大且很繁重，急需他人帮助进行信息的协调筛选时，最好的沟通网络形式是
- A. 链式 B. 轮式 C. 环式 D. 倒 Y 式
9. 团队的规模一般都低于
- A. 15 人 B. 20 人 C. 25 人 D. 30 人
10. 团队工作的主旨是委托和
- A. 管理 B. 激励 C. 授权 D. 沟通
11. 管理者应当接纳冲突，适当控制和利用冲突，倡导这种观念的是
- A. 传统观念 B. 人际关系观念
C. 相互作用观念 D. 权变观念
12. 建设性冲突显著的特征是
- A. 关心胜负 B. 针对人
C. 阻碍沟通 D. 关心目标
13. 当上级的命令和意志与下级职责的关联度较小、与下级的工作规范和是非观念关联度较大时，容易引发
- A. 讨价还价模式的冲突 B. 官僚模式的冲突
C. 系统模式的冲突 D. 结构模式的冲突
14. 最早运用科学的方法将组织问题系统化、理论化与科学化的是
- A. 古典组织理论 B. 近代组织理论
C. 现代组织理论 D. 权变理论
15. 组织结构的三要素是指复杂化、正式化和
- A. 分权化 B. 合作化 C. 集权化 D. 系统化
16. 组织文化因素理论认为，形成企业文化唯一的而且是最大的影响因素是
- A. 价值观 B. 习俗仪式
C. 文化网络 D. 企业环境
17. 组织发展的灵魂和组织活力的源泉是组织的
- A. 凝聚功能 B. 创新功能
C. 激励功能 D. 导向功能
18. 能够维持组织的正常行为但不能取得改进效果的组织学习是
- A. 经验型学习 B. 自主型学习
C. 单环学习 D. 双环学习
19. 学习型组织的关键特征是
- A. 发现、纠错、成长 B. 学习、创新
C. 系统思考 D. 团队学习

20. 领导方式效果最差的类型是
- A. 高定规高关怀
B. 高定规低关怀
C. 高关怀低定规
D. 低关怀低定规
21. 路径-目标理论与其他领导理论的最大区别在于, 路径-目标理论立足于
- A. 领导者
B. 组织结构
C. 被领导者
D. 组织目标
22. 成就需要理论属于
- A. 内容型激励理论
B. 过程型激励理论
C. 行为改造型激励理论
D. 综合性激励理论
23. 由外酬引发的, 与工作任务无直接关系的激励是
- A. 内在激励
B. 外在激励
C. 自我激励
D. 社会性激励
24. 正式把心理学运用到工业管理之中的学者是
- A. 闵斯特伯格
B. 莱维特
C. 梅奥
D. 法约尔
25. 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

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. 以下属于个性倾向性的有
- A. 需要
B. 兴趣
C. 态度
D. 信念
E. 价值观
27. 知觉的特征有
- A. 选择性
B. 整体性
C. 理解性
D. 恒常性
E. 特殊性
28. 群体结构变量主要有
- A. 群体规范
B. 组织文化
C. 群体规模
D. 从众行为
E. 群体凝聚力
29. 组织结构设计的现代原则有
- A. 分工化原则
B. 开放性原则
C. 动态性原则
D. 制约性原则
E. 部门化原则

30. 领导者的能力素质主要有

A. 适应能力

B. 综合能力

C. 自律能力

D. 专业能力

E. 沟通能力

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. 组织承诺

32. 环式沟通网络

33. 团队

34. 行动型学习

35. 法定权

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

36. 简述个体行为分析的内容。

37. 简述防止群体决策弊端的方法。

38. 简述有机式结构组织的主要特点。

39. 简述组织社会化过程的主要内容。

40. 简述领导生命周期理论中的下属成熟度的阶段性特点。

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

41. 联系实际谈谈态度在现代企业管理中的地位与作用。

42. 试论述双因素理论的主要内容及其对现代管理工作的启示。

2019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. C | 4. D | 5. D |
| 6. B | 7. A | 8. D | 9. A | 10. C |
| 11. B | 12. D | 13. B | 14. A | 15. C |
| 16. D | 17. B | 18. C | 19. C | 20. B |
| 21. C | 22. A | 23. B | 24. A | 25. C |

二、多项选择题(本大题共5小题,每小题2分,共10分)

26. ABCDE 27. ABCD 28. ACDE 29. BCD 30. ABC

三、名词解释题(本大题共5小题,每小题3分,共15分)

31. 组织承诺是员工对于特定组织及其目标的认同、情绪依赖及参与程度。
32. 环式沟通网络是一个封闭式控制结构,每个成员都可以同时与两侧的人员进行信息沟通。
33. 团队是指两个或两个以上的个体相互作用和协作,以便完成组织预定的某项目标的最小单位。
34. 行动型学习从现实存在的问题入手,侧重于获取知识,并实际执行解决方案,它是一个通过评估和解决现实工作中存在的实际问题,更好更快地学习的过程。
35. 法定权是指组织内各领导职位所固有的合法的、正式的权力。

四、简答题(本大题共5小题,每小题6分,共30分)

36. (1) 科学进行个体行为分析应把握三个内容。首先,分析个体行为时,应该同时考虑个人因素和环境因素,因为任何一个行为的产生与发展都是个人因素和环境因素共同作用的结果。(2分)
- (2) 其次,分析个人因素时,应该同时考虑外在行为和内在动机,因为两者的关系相互交叉、错综复杂。(2分)
- (3) 最后,分析内在动机时,应该同时考虑积极动机和消极动机,因为产生的行为既有积极的一面,也有消极的一面。(2分)
37. (1) 制定合理的决策程序。科学合理的决策程序可以保证决策的正确性。(2分)
- (2) 鼓励群体成员参与决策。群体决策过程中鼓励成员参与,既有利于满足成员的心理需求,又能提高决策的速度。(2分)
- (3) 选用科学的决策方法。科学与行之有效的决策方法,加上决策者的优良素质,可以提高群体决策的有效性。(2分)

38. (1) 组织在一种动荡的环境中经营，必须经受住不断的变化和调整，从管理结构到管理方法都是柔性的。(2分)
- (2) 组织规模日益扩大和复杂化，组织需要采取主动适应策略进行动态调节，以寻求新的平衡状态。(2分)
- (3) 专业技术人员的数量增多，员工队伍素质不断提高，他们对组织的影响不断扩大。(1分)
- (4) 管理工作将重点放在说服上，而不是强迫员工参与组织的职能工作。(1分)
39. (1) 组织社会化是指组织帮助新员工适应组织文化的过程。(1分)
- (2) 社会化过程主要有三个阶段。第一阶段是原有状态阶段。主要包括新员工进入组织之前的所有学习活动。(1分)
- (3) 社会化过程的第二阶段是碰撞阶段。新员工看到了组织的真面目，并可能面临个人的期望与现实相脱离的问题，新员工必须经过社会化使自己从以前的假想中摆脱出来。(2分)
- (4) 社会化过程的第三阶段是调整阶段。新员工掌握了工作所需要的技能，成功地扮演了自己的新角色，并通过调整使自己适应了组织的价值观和规范。(2分)
40. (1) 第一阶段，不成熟。下属对于执行某任务既无必需的能力又不情愿，他们既不能胜任现在的工作又不能被领导者信任。(2分)
- (2) 第二阶段，初步成熟。下属缺乏相应的工作能力，但却愿意执行必要的工作任务；他们有积极性，但目前的工作能力不能胜任现在的工作。(2分)
- (3) 第三阶段，比较成熟。下属有很强的工作能力，但却不愿意做领导分配给他们做的工作。(1分)
- (4) 第四阶段，成熟。下属既有工作能力又愿意做领导让他们做的工作。(1分)

五、论述题（本大题共2小题，每小题10分，共20分）

41. (1) 态度是个体对某一对象所持有的评价和行为趋向。人的工作满意感是一种主观心理感受或意识形态，其实质是一种态度。态度由知觉成分、情感成分和行为意向成分三种成分构成。(2分)
- (2) 态度在工作中一般有四种功能。一是调整功能。态度能帮助个体更好地适应各种环境，并把这种态度作为今后行为的基础；二是自我保护功能。态度能使得个体在受到挫折时更好地保护自己；三是价值表现功能。个体能够借用其所持有的态度来表现自己所推崇的价值观；四是知识功能。态度能使个体所能知觉到的外部世界中寻求一种稳定、一致的或者可预测的行为倾向。(4分)
- (3) 态度属于行为的指导和动力系统，对人的行为有直接、重要的影响。一是态度影响认知和判断；二是态度影响行为效果；三是态度影响忍耐力；四是态度影响相容性。(4分)

(注：能够联系实际情景或案例进行阐述，可酌情给分。)

12. (1) 双因素理论是赫兹伯格在 20 世纪 50 年代末提出来的。他将影响员工积极性的因素分为两类：一是保健因素，这类因素不能充分激发人的积极性，只能够消除人的不满，主要包括企业政策、工资水平、工作环境、福利和安全等与工作环境有关的因素。二是激励因素，这类因素能激发员工的工作热情，调动员工的工作积极性，使员工感到满意，主要包括工作挑战性、工作责任等与工作内容有关的因素。(3 分)
- (2) 双因素理论对满意—不满意的传统观点提出了自己的见解，认为满意的对立面应该不是没有满意，不满意的对立面应该不是没有不满意。(1 分)
- (3) 双因素理论实际上说明了对员工的激励可分为内在激励与外在激励，外在激励与保健因素有关，只能满足人的物质需要，不能满足人的精神需要；内在激励能使员工努力工作，积极进取。(2 分)
- (4) 双因素理论对管理工作的启示：一是要注意保健因素的作用，使员工不产生不满情绪。管理过程中，管理者要注意创造良好的工作外部环境和条件，防止员工对工作产生不满情绪，保持员工的积极性，这对提高劳动效率和管理效率有重要作用。二是要在保健因素的基础上，利用激励因素去激发员工的工作热情。如可以利用工作再设计扩大员工的工作范围，丰富员工的工作内容，增强员工的工作成就感，提高工作绩效。(4 分)
- (注：能够联系实际情景或案例进行阐述，可酌情给分。)