

全国 2020 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. 人的行为模式可表示为: $B=F(P \cdot E)$, 其中 B 代表
 - A. 个体行为
 - B. 内部驱动力
 - C. 内部特征
 - D. 群体环境
2. 内在意识向外部行动的转化, 这是
 - A. 认识过程
 - B. 情感过程
 - C. 意志过程
 - D. 知觉过程
3. 新华生主义最具代表性的人物是
 - A. 托尔曼
 - B. 斯金纳
 - C. 赫尔
 - D. 亚当斯
4. 态度 ABC 模型中的 C 指的是
 - A. 态度知觉成分
 - B. 态度行为意向成分
 - C. 态度情感成分
 - D. 态度行为成分
5. 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. 延长目标导向行为过程且目标定高
 - B. 缩短目标导向行为过程且目标定低
 - C. 缩短目标导向行为过程且目标定高
 - D. 使目标导向行为和目标行为循环交替
6. 个体根据兴趣和需要, 有意识地把知觉对象优先从背景中区分出来并进行组织、加工和整合, 这个特性是知觉的
 - A. 整体性
 - B. 恒常性
 - C. 理解性
 - D. 选择性

7. 人们在知觉的过程中，常从或好或坏的局部印象出发，进而扩展到全部的或好或坏的整体印象，这种知觉偏差是
- A. 刻板效应
B. 晕轮效应
C. 心理定势
D. 投射效应
8. 为完成某项指定任务或项目而在一起工作的群体是
- A. 命令型群体
B. 利益型群体
C. 任务型群体
D. 友谊型群体
9. 口头汇报、书面总结、座谈会、意见等是组织中的
- A. 下行沟通
B. 上行沟通
C. 平行沟通
D. 斜向沟通
10. 沟通网络渠道过多，易造成混乱状态，在浪费时间同时还影响工作效率，这种沟通网络是
- A. 环式
B. 轮式
C. 链式
D. 全通道式
11. 群体成为团队的首要条件是
- A. 价值观共识化
B. 高素质的员工
C. 成员之间平等互信
D. 充分授权
12. 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是
- A. 责任分摊行为
B. 情绪认同行为
C. 协同行为
D. 从众行为
13. 冲突中最大限度地获得个人利益而不惜牺牲他人的利益的行为意向是
- A. 迁就
B. 协作
C. 竞争
D. 回避
14. 组织中同层级部门的细分程度属于
- A. 水平分化
B. 垂直分化
C. 空间分化
D. 组织间分化
15. 下列不属于权变系统理论代表人物的是
- A. 卡斯特
B. 伍德沃德
C. 罗森茨韦克
D. 特里斯特
16. 组织文化通过产品和员工传播，将组织经营理念、组织精神和形象展示给社会，从而产生强烈的影响，这体现的是组织文化的
- A. 导向功能
B. 创新功能
C. 凝聚功能
D. 辐射功能
17. 组织文化创新的载体是
- A. 组织价值观
B. 组织意识形态
C. 组织文化制度
D. 组织文化网络
18. 下列不能够激发组织成员自主学习动机的因素是
- A. 自我效能感
B. 组织奖励
C. 归因倾向
D. 成就动机

19. 集中研究领导工作作风和行为对领导有效性影响的理论是
 A. 领导特性理论 B. 领导情景理论
 C. 领导行为理论 D. 领导作风理论
20. 按照领导生命周期理论的观点，领导者很少进行命令而是与下属共同进行决策的领导方式属于
 A. 命令型领导方式 B. 说服型领导方式
 C. 参与型领导方式 D. 授权型领导方式
21. 下列不属于领导情景理论的是
 A. 领导生命周期理论 B. 管理方格理论
 C. 路径-目标理论 D. 费德勒权变模型
22. 在马斯洛需求层次理论中，起中间过渡作用的层级是
 A. 生理的需要 B. 安全的需要
 C. 社交的需要 D. 尊重的需要
23. 员工在工作中获得的满足感属于
 A. 内激励 B. 外激励
 C. 正激励 D. 负激励
24. X 理论把人看成是
 A. “经济人” B. “社会人”
 C. “行政人” D. “复杂人”
25. 下列属于工业社会心理学研究范畴的是
 A. 人-人相关关系的研究 B. 职业选拔与职业培训研究
 C. 动作-时间的研究 D. 合格员工的挑选和培训研究
- 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. 组织承诺的因素有
 A. 感情承诺 B. 持续承诺
 C. 规范承诺 D. 价值承诺
 E. 社会承诺
27. 网络时代的沟通特征有
 A. 扁平化的沟通流程 B. 互动化的沟通活动
 C. 透明化的沟通模式 D. 沟通对象个性化
 E. 沟通趋于电子化
28. 对组织来说，团队工作方式的好处有
 A. 提高员工的参与度和责任感
 B. 增强员工的满意感
 C. 提高员工的技术、决策和人际协调能力
 D. 增强组织的灵活性
 E. 促进组织范围内的沟通

29. 学习型组织的主要特征有

- A. 共同愿景
- B. 创造性个体
- C. 不断学习
- D. 网络结构
- E. 自主管理

30. 组织行为学的学科基础主要有

- A. 心理学
- B. 社会学
- C. 社会心理学
- D. 人类学
- E. 政治学

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. 归因
- 32. 非言语沟通
- 33. 心理相容
- 34. 学习型组织
- 35. 心理测验法

四、简答题：本大题共 5 小题，每小题 6 分，共 30 分。

- 36. 简述 Y 理论的主要观点。
- 37. 简述群体外部环境的内容。
- 38. 简述冲突产生的八种根源。
- 39. 简述霍夫斯坦德的文化差异理论。
- 40. 简述领导艺术的特征。

五、论述题：本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。

- 41. 试述组织变革的阻力及克服组织变革阻力的策略。
- 42. 联系实际谈谈在管理实践中如何有效运用强化理论开展激励工作。

2020年10月组织行为学(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. C 3. B 4. B 5. D 6. D 7. B 8. C 9. B 10. D
11. A 12. D 13. C 14. A 15. D 16. D 17. C 18. B 19. C 20. C
21. B 22. C 23. A 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. ABC 27. ABCDE 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. 归因是指人们利用相关信息资源,对自己或他人的举止进行分析、判断并推论其原理的过程。
32. 非言语沟通是指借助非正式语言符号进行的沟通。
33. 心理相容是指群体成员之间心理上相互理解、容纳和协调,即群体内成员间的心理

理流和心理面处于一个同频共振的心理场中,一个人或者若干人的行为会引起群体的肯定性反应。

34. 学习型组织是指通过培养整个组织的学习氛围、充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性、扁平化、符合人性并能持续发展的组织。

35. 心理测验法就是采用标准化的心理测量量表或精密的测量仪器来测量被试者的方法。

四、简答题(本大题共5小题,每小题6分,共30分)

36. (1)厌恶工作不是普通人的本性;(1分)
(2)外部的控制及惩罚带来的威胁不是促使人们努力达到组织目标的唯一手段;(1分)
(3)一般人在适当的条件下,不但能够承担一定的责任,还会乐于追求责任;(1分)
(4)在人群中广泛存在着并分布着高度的想象力、智谋和解决组织中各种各样问题的创造性力量;(1分)
(5)员工自我实现的需要和主动完成工作的意向,使得组织绩效更加富有成果;(1分)

37. (1)在现代工业化社会条件下,普通人的智力只是得到了部分发挥。(1分)

37. (1)组织的整体战略。组织战略会引导组织朝着不同的方向发展,会影响组织中各种工作群体的行为。(1分)

(2)组织的职权结构。职权结构通常决定着—个工作群体在组织权力结构中的位置,决定着群体的正式领导者和群体之间的正式关系。(1分)

(3)组织的规章制度。(1分)

(4)组织的资源。(1分)

(5)员工录用过程、组织的绩效评估和奖励体系。(1分)

(6)组织文化及工作物理环境。(1分)

38. (1)杜布林概括了冲突产生的八种根源。(1分)

(2)八种冲突根源是:人的放肆本性、争夺有限资源、价值和利益的冲突、基于本位的冲突、追逐权力、责任不清、引进变革、组织的气氛。(5分)

39. 霍夫斯坦德认为:(1)不同时代、不同民族的文化其结构大体是一致的,由各不相同的物质生活文化、制度管理文化、行为习俗文化、精神意识文化四个层级构成;(3分)

(2)不同文化观体现出来的认知和行为差异,主要体现在五个维度:权力距离、个人主义与集体主义、男性度与女性度、不确定性避免、长期取向与短期取向。(3分)

40. (1)经验性与科学性的统一;(2分)

(2)原则性与灵活性的统一;(1分)

(3)普遍性与多样性的统一;(1分)

(4)规范性与创造性的统一；(1分)

(5)明晰性与模糊性的统一。(1分)

五、论述题(本大题共2小题，每小题10分，共20分)

41. 要点：(一)组织变革的阻力：(1)对未来不确定性的焦虑。模糊和不确定性是使人们产生焦虑的重要原因，员工常常对自己的能力产生怀疑，认为变革是对自己的一种威胁；(2分)(2)习惯。变革意味着习惯的改变，意味着重新适应一系列的新条件，建立一系列的新行为方式；(2分)(3)担心变革会影响自己的收入与地位。(1分)

(二)克服组织变革阻力的策略：(1)构筑对变革的信任和信心是克服变革阻力的出发点，组织应积极创造条件，减少阻力，保证变革的顺利进行；(1分)(2)营造强烈的归属感。加强沟通，鼓励积极参与，相互尊重；(1分)(3)谈判。以某些有价值的东西换取阻力的减少；(1分)(4)操纵和收买；(1分)(5)强制。直接同抵制者针锋相对，施加压力。(1分)

42. (一)强化理论的基本观点认为：(1)人的行为受到正强化趋向于重复发生，受到负强化趋向于减少发生；(1分)(2)激励人们按一定要求和方式去工作，以达到预定的目标，奖励往往比处罚更有效；(1分)(3)反馈是强化的一种重要方式，应当让人们通过某种形式或途径及时了解自己行为的结果；(1分)(4)为了使某种行为得到加强，奖赏应当在行为发生后尽快提供，延缓奖赏会降低强化作用；(1分)(5)要按照对象的不同需要，采用不同的强化物和不同的强化手段。(1分)

(二)管理者应该针对不同的强化采取不同的措施来改造员工的行为，以提高管理绩效和组织的产出水平。管理者实施强化时应遵循以下原则：(1)要有一个目标体系。目标是个强化物，能强化员工的行为；(1分)(2)要采用渐进法。就是把一个鼓舞人心的长远目标分解成几个阶段，逐步完成，即大目标小步子，以增强行为转化的信心；(1分)(3)要及时反馈信息。信息的及时反馈能使员工了解自己的行为的结果，以便及时修改正行为、及时强化行为；(1分)(4)要因人而异，针对员工个人需要的满足。不断满足员工的需要以强化其行为；对不同个体采取不同的强化措施，以获得最佳效果；(1分)(5)要奖惩结合、精神奖励和物质奖励结合、定期奖励和不定期奖励结合、定值奖励和不定值奖励结合。(1分)

评分说明：能联系实际分析说明，可酌情给分。