

组织行为学期末考试一试题及答案

一、选择题 每题 分，共 分

1. “目标 门路”理论是 提出的。

. 菲德勒 . 豪斯 . 布莱克 . 莫顿

2 赫兹伯格以为，激励员工的重点在于 。

. 供应给员工更高的工作酬劳 . 设计出一种能让员工感到工作自己就是激励的工作任务

. 增强对员工的监察和控制 . 创建优异的工作条件

. 一个人的主要行为特色是：有精力，但沉稳安稳，行为反响不灵巧，情绪受克制，行为的内偏向明显，其气质种类是（ ）

. 多血质 . 胆汁质 . 黏液质 . 抑郁质

4、在社会知觉的误差中，由获取个体某一行为特色的突出

印象，从而将此扩大成为他的整体行为特色的心理效应称 （ ）

首因效应和近因效应 第一印象效应

晕轮效应 定型效应

. 一般说来态度的心理成分包含认知、感情和 （ ）

冷淡 理解 思想 意愿

. 管理者能直接指导、监察和控制的部下人员的人数或许部门数，称为：（ ）。

管理幅度； 管理层次；

管理能力； 权益距离。

. 某公司年关进行奖励时， 发给受奖员工每人一台电电扇，结果很多员工很不满意，以为公司花费给他们买了个没用又占地方的东西。造成这类现象的原由是 。

. 公司没有做到奖罚分明 . 奖励不够实时

公司没有做到奖人所需、形式多变 . 员工太挑剔

组织行为学中把在集体压力的作用下， 个体有时会表现出与集体行为一致的行为偏向称为 。

遵照行为 听从行为 从众行为 响应行为

心理学研究表明，惹起人的动机的因素是

、人对实现某种目标的可能性的预计 、人对某种目标的重要性的评论

、人所表现出的各样行为 、人所体验到的某种未知足的需要

．这个人的知识和经验博得了你的尊敬， 在一些事情上你会听从他的判断，说明他拥有（ ）。

、强迫权益 、奖励权益 、法定权益 、专家权益

二、多项选择题（不选、错选得 分，少选得 分，每题2分，共 分）

、人的价值观系统根源有（ ）

、遗传 、民族文化 、家庭教育 、社会舆论 、大众流传

2、权益的根源有（ ）

A、职位权 B、专长权 C、分权 D、典范权 E、集权

、美国心理学家勒温将领导作风分为（ ）

A、专制作风 B、民主作风 C、听任自流作风 D、高关系高工作 E、低关系低工作

4、集体规范的功能有

、行为改正 、评论准则 、拘束功能 、集体支柱
、互动功能

、假如员工 以为和员工 对比，自己酬劳偏低，依据公正理论， 会采纳以下哪一种行为

、增添自己的投入 、减少自己的投入 、增添投入，增添自己的酬劳 、改变对 认识

、人们在集体中能够获取的需要和知足有

、安全需要 感情需要 、尊敬和认可需要

- 、达成任务的需要 、实现组织目标的需要
- 、菲德勒的“有效领导的权变模式”，提出领导成效的好坏取决于以下条件（ ）
- 领导者与被领导者的关系 任务的构造 领导的威望
- 职位的权益 目注明明确程度
- 、依据赫兹伯格的双因素理论，以下因素中属于激励因素的有
- 、工作自己的特色 、责任感 、提高和发展 、工作的物理条件 、上级的欣赏
- 、麦克利兰的成就需要理论指出，在人的生计需要基本得到知足的前提下，人最主要需要有（ ）
- 、成就需要 、认可需要 、权益需要 、合群需要 、奖励需要
- 、认知的整体性表此刻（ ）
- 靠近性 连续性 关闭性 相像性

三、简答题（ 分 题，共 42 分）

1. 画出韦纳的归因理论模型。
2. 简述责任分摊效应。

第 页

- 3、泰勒科学管理的主要思想是什么？
- 4、简述人力资源学派的中心思想和主要内容。
- 、依照迪尔综合激励模型，分别说明提高 活、 成、的举措。
- 、简述集体规范的功能。

四、事例剖析题（共 分）

事例 、不加薪，就跳槽（ 分）

周一主管会议上，公司人事部高经理提出一项暂时动议，缘故是该厂制造部章经理因不满今年的收入，并且常常加班不发钱，从而公然提出“不加薪，就跳槽”的要求。

高经理表示：“假如我们一口谢绝，那么章经理便会挂冠而去，公司也会马上出现一个严重的空缺。”总经理也表示，训练一个接班人需要几个月的时间，生产力也会遇到影响。

明显找寻新人是一件费劲又花费的事。与会吴董事听了此后，便咨询总经理刘经理的建议。

刘经理说：“员工以辞职相威迫是一件不忠的行为，未来即可能又为了高薪而辞职，除此以外，也显示管应当局屈服于威迫，也会产生一些副作用。”刘经理接着说：“假如哪个公司员工是干多少活，拿多少钱，这个公司必定不可以发展。员工干活不可以锱铢必较。”

问题：请你用组织行为学有关理论进行剖析。

事例 、校长的做法（ 分）

某校校长管理教师分三种状况：对青年教师，特别是新来的教师，他每个月交代一次任务，并告诉他们如何去详细达成。对中年教师，他很注意关怀他们的生活困难，教课工作上喜爱听取他们的建议。对老教师，除关怀他们的身体外，对日常教课工作，校长一概不问。 你同意这位校长的做法吗？为何？试用所学理论进行剖析。答案

A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
ABCD	ABD	ABC	ABCD	BCD	ABCD	ABD	ABC	ACD	ABCD		

事例 ：不加薪，就跳槽

答：（ ）该问题能够用公正理论来解说，反应的是投入与回报的关系问题。（ 分）

（ ）公司和员工对待投入与回报问题，在思想上应当有一个正确的认识，员工不可以以回报的多少来权衡自己的投入。

对员工要增强培训，使员工建立正确的价值观，客观公正地对待投入与回报之间的关系。假如公司和员工都锱铢必较，公司的确难以发展。（ 分）

() 公司要从制度层面办理好投入与回报的关系。公司的薪酬制度要表现投入与回报的关系，与绩效查核真实地挂钩；

(分)

() 公司留住优异员工不可以只是依靠金钱，还要从其余方面下手，比方事业、感情、培训等。(2 分)

事例 、校长的做法 (分)

第 页

这位校长的做法是能够必定的。

应用了领导生命周期理论。青年教师还处于不行熟阶段，校长采纳的是“命令式”部署任务，教给方法。 中年教师已进入比较成熟阶段，校长对他们采纳的是“参加式”，经常听取他们建议。 老教师已进入很成熟阶段，校长采纳的是“受权式”。

组织行为学往届考试一试题

第一部分 选择题

一、填空题（每空 分，共 分）

组织行为学研究的基础和出发点是 个体 。

组织行为学的研究方法是采纳 系统剖析 的方法，并综合运用其余多种学科的知识为手段。

研究人员在不可以完整控制的情形下所进行的实验叫做 准实验 。

个性主假如由个性偏向性和 个性心理特色 两大多数所构成。

自我知觉是指主体对自己的 心理与行为状态 的知觉，经过自我知觉发现和认识自己。

组织行为学以为，领导就是影响和引导别人 个体 或 组织 来实现其目标的行为过程。

在通路一目标理论中，领导者公布指示，明确告诉部下做什么，怎么做，这类领导方式是 指令 型领导。

可行性原则要求， 一项正确的决议一定在现有的 主客观
条件下能够顺利实行。

依据成就需要理论， 在人的生计需要基本获取知足前提下，
人的最主要需要有三种，即：成就需要、权益需要和 合群需
要 。

组织成员的认可感是指组织成员愿意为组织目标而奋斗
的 精神状态 ，是组织中成员的集体意识和集体态度的
总和。

二、单项选择题 在每题的四个备选答案中， 选出一个正确
答案，并将正确答案的序号填在题干的括号内。 每题 分，
共 分

组织行为学最早产生于本世纪

年月

年月

年月

年月

2 工程心理学作为一门学科，主要研究的是
人与事的关系 人与机器的关系

在实质生活中察看人的行为，不操控自变量的方法为 参
加察看法 非参加察看法 控制察看法 自然察看法

4 将性格种类分为理智型、情绪型、意志型和中间型，这是
依照哪一个标准区分的

神经过程的特色 心理活动的偏向性
占优势的心理机能 思想行为的独立性

气质种类中黏液质的主要行为特色是

矫捷开朗 当心狐疑 迟缓稳固 迅猛焦躁

6 以权益地位为中心的价值观是
经济性价值观 政治性价值观

审美性价值观 社会性价值观

事业生涯的成功与失败，主要取决于

父亲母亲的支持与反对 配偶的合作配合与否

主管领导的关怀 自己对终生事业生涯的假想与考虑

当状况紧迫、坚决的活动极其重要时，应采纳的办理矛盾的策略是

竞争 强迫 策略 回避策略

将就策略 控制策略) 合作策略 解决问题策略

菲德勒模式中，领导者与被领导者的关系，是指领导者为被领导者所接受的程度，即相信、喜爱、忠诚和) 愿意追随的程度 任务的构造 参加支持 职位的权益

在布莱克和莫顿的领导 行为 方格图中，属于 ， 格的领导方式是

困穷型领导 俱乐部型领导

任务第一型领导 中间型领导

领导者终究要选择哪一种领导方式，除了考虑下级的个性特色因素，还要考虑的另一个因素是

经济 人际关系 政治 环境

决议的前提是

决议民主化 信息 展望 法律规范

希望理论的提出者是

4 夸奖、奖励员工，并让人他们参加管理，这能知足员工的

尊敬需要 交往 或爱的 需要 安全需要 生理需要

马斯洛以为人的最高层次需假如

尊敬需要 成就需要 权益需要 自我实现需要

心理学研究表示，惹起人的动机的因素是人对实现某种目标的可能性的预计

人对某种目标的重要性的评论

人所体验到的某种未知足的需要

人所表现出的各样行为

在勒温的组织改革程序中，利用必需的增强方法将所期望的新态度和新行为长远保持下去，这一阶段叫做
冻 改变 冻结 演变

在中国科学院心理科学研究所研制的 领导行为评论法
中， 是指

领导者的个人道德 领导者的工作绩效

领导者办理人际关系的能力 领导者的指挥能力

拥有“集中决议、分别经营”的典型特色的组织构造形式是

2 在组织 构造 理论中，那种重申人际关系、信息交流，重申人是组织的中心的理论是

传统组织 构造 理论 行为组织 构造 理论

现代组织 构造 理论 综合组织 构造 理论

三、多项选择题 在每题的五个备选答案中， 选出二至五个正确的答案，并将正确答案的序号分别填在题干的括号内，

多项选择、少选、错选均不得分。每题 2 分，共 分

人类学是研究人类的科学，它包含

生物人类学

体质人类学

文化人类学

考古学

生理人类学

2 非正式交流网络的基本形式有

链式

集束式

有时式

流言式

单线式

矛盾的根源主要有

交流因素

集体因素

第 页

构造因素

个人因素 个人行为因素

激励因素

4 领导理论一般包含

领导因素理论

领导绩效理论

领导需要理论

领导行为理论

领导权变理论

双因素理论以为，公司中影响人的踊跃性的因素，可按其激励功能的不一样，分为

激励因素

心理因素

生理因素

社会因素

保健因素

合理的组织目标的设置应拥有的特色是

一致性

协调性

适应性

可行性

可操作性

四、简答题 在以下 道题目中任选 题回答。每题 分，共 分

1 研究组织行为学的主要方法有哪些

研究组织行为学的主要方法：

- ①事例研究法。
- ②察看法。察看法能够分为两类：第一，依照察看者与被观察者的关系来分类，能够把察看法分为参加察看法和非参加察看法。第二，依照察看情形的差异来分类，可把察看法分为自然察看法和控制察看法。
- ③检查法。详细有三种： 面谈法、电话检查法和问卷检查法。
- ④心理测试法 或测试法 。
- ⑤实验法。详细有三种：实验室实验法、现场实验法和准实验法。

2 按个人生命周期区分，事业生涯的五个阶段是什么

事业生涯按个人生命周期区分，一般来说，人们的一世大概能够区分为五个阶段： ①成长阶段 从出生到 岁 。这个阶段最初占主导地位的是各样需要和想象。

②探究阶段 岁到 岁 。这阶段大概发生在学校的业余活动和工作生涯的开始阶段。 ③创办阶段 岁至 岁 。找寻一个合适的领域，个人打算在这个领域中创办事业，永久保持下去。

④保持阶段 岁到 岁 。想占住这个工作领域，个人连续沿着所创办的事业道路行进。

第 页

⑤衰败阶段 岁以上 。

组织文化成立的指导原则有哪些

组织文化成立的指导原则有： ①目标原则②价值原则③优异原则④激励原则⑤环境原则⑥个性原则⑦相对稳固原则。标准答案二：

组织文化成立的指导原则有：①目标原则②价值原则③优异原则④参加原则⑤收效原则⑥亲近原则⑦正直原则⑧环境原则。

4 领导威望的作用是什么

威望是领导者在被领导者心目中的声威和信用。它表现为被领导者对领导者的尊敬、信任、敬佩、崇拜和心甘情愿的听从、追随、仿效的精神感化力。

威望是领导者有效地实行领导的重要的影响因素，它对于领导的有效领导行为的产生以及优异的领导绩效的产生有侧重要的意义与作用。主要表此刻以下几个方面：威望决定领导者影响力的强弱；威望是提高领导效能的重要条件；威望有利于推动组织改革；威望有助于和睦领导者与被领导者的关系；威望有利于吸引人材等。

或威望是领导者在被领导者心目中的声威和信用，他表现为被领导者对领导者的尊敬、信任、敬佩、崇拜和心甘情愿的听从、追随、仿效的精神感化力。详细而言，领导威望的作用主要有：

- ①决定领导者影响力的强弱
- ②提高领导效能的重要条件
- ③有利于推动组织改革
- ④有助于和睦领导者与被领导者的关系
- ⑤有利于吸引人材。

简述对待压力的有效方法和举措。

清除或控制压力根源， 抵消压力的影响， 增强个人抗拒压力的随能力，从事各项体育活动，合适的饮食，足够的睡眠，以及治疗等，都是卓有收效的应付压力的方法和举措。详细来说，有以下方法：

①以改变行为方式来减少和抵消压力，如从头确定新的目标管理，改良工作环境，从头设计组织构造和工作任务，进行工作职务的剖析等。

②踊跃展开漫步、慢跑、打网球、游泳等体育活动，从而增强抵消压力的本事。 ③采纳 深肌肉放松法 、 精神放松法和 快速放松法 等方法，来增添对压力的蒙受能力。

五、阐述题 在以下 题中任选 题作答，每题 分，共分

1 阐述领导决议的科学化和民主化。

标准答案一：

决议是领导者管理能力的重要内容，也是领导职能的主要内容。决议的民主化、科学化是社会发展的客观要乞降有效决议形成的重要保证。

第一，在现代经济社会中，决议民主化被提到了亘古未有的高度，这是因为①决议民主化是调换员工踊跃性的必由之路②决议民主化是组织决议的未来趋向。

决议民主化有四个主要内容①决议看法民主化②决议系统的合理化③决议研究的公然化④

第 页

决议的法制化。

第二，决议科学化是组织发展的内在要求，是社会发展进步必定趋向，也是领导有效决议的根本。决议科学化是①组织超大规模发展的需要②是现代经济社会发展多变性的需要③是现代社会活动联系的宽泛性和影响结果的严重性的需要。

决议科学化有三个主要内容：①决议思想科学化，包含合理的决议标准，有效的信息系统和系统的决议看法②决议程序的科学化，主假如指决议程序是一个科学系统，有一整套科学技术做保障，使每个步骤达到科学化③决议方法科学化。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/488135033076006053>