

# 组织行为学（对外经济贸易大学）知到章节测试答案智慧树 2023 年最新

## 第一章测试

1. 必须要有建筑和设备才能被称为一个组织。

参考答案：  
错

2. 所有组织都需要有一个目标，无论是生产钢铁或运营电商。

参考答案：  
对

3. 社会群体只有在他们的成员对期望达成的目标具有一直认同时，才被称为组织。

参考答案：  
错

4. 大多数组织的活动可能会从三个层次进行分析：个人、群体和组织。

参考答案：  
对

5. 生产率是指效果。

参考答案：  
错

6. 组织公民行为是指：

参考答案：  
员工超出正常工作职责的行为

7. 超出正常工作职责的员工行为：

参考答案：  
**E.**被称为组织公民行为

## 第二章测试

1. 负强化发生在对结果的引进提高或维持一个行为的频率或未来的可能性的时候。

参考答案：  
错

2. 惩罚减少了未来行为的频率，而消极强化增加或维持了未来行为的频率。

参考答案:

对

3. 正强化与负强化的区别之一是二者都使得期望的行为增加。

参考答案:

错

4. 负强化与惩罚的共同之处是二者都对行为对象施加了厌恶刺激。

参考答案:

错

5. 消退减少了未来的行为频率。

参考答案:

对

6. 成功完成一个重要项目后收到奖金是？

参考答案:

正强化

7. 以下哪一项是惩罚的例子？

参考答案：

组织从你的薪水中拿走一部分填补因你粗心弄坏的机器的费用

8. 以下哪一项通过在一项期望的行为发生后移除消极刺激而增加这项行为未来发生的频率？

参考答案：

负强化

9. 当引进后果会增加或维持一项期望的行为的发生频率时，以下哪一项会发生？

参考答案：

正强化

10. 大多数情况下，应该用以下哪一条减少期望行为？

参考答案：

消退

### 第三章测试

1. 态度包括以下三个要素：情绪、信念和行为。

参考答案:

错

2. 退出-建议-忠诚-怠工模型指出，一些员工对工作不满意的处理方法是耐心等待问题自身去解决或者等待他人去解决。

参考答案:

对

3. 根据退出-建议-忠诚-怠工模型，有些不满的员工会通过提出建设性的解决方案去表达自己的不满。

参考答案:

对

4. 态度可以预测行为是没有条件的。

参考答案:

错

5. 认知失调仅指态度与行为的不一致。

参考答案:

错

6. 重要的态度影响行为，不重要的态度也影响行为。

参考答案:

错

7. 工作中重要的态度包括

参考答案:

其余答案均正确

8. 李明对工作感到不满，于是他开始不注重工作的质量。还经常迟到而且在工作上投入更少的努力。这些信息意味着对工作不满意主要的反应是

参考答案:

**neglect.**漠视

9. 上司既不支持张超的工作也不认可他的绩效，张超对此极为不满。即使这样，他也没有抱怨和有离开工作岗位的倾向。相反，他依然对自己的工作投入一样的努力和希望公司会最终很好处理这些问题。根据退出-建议-忠诚-怠工模型，他的反应是

参考答案:

**loyalty.**忠诚

10. 个体减低失调的愿望的因素



参考答案：  
对

4. 情绪劳动指任何使得员工感到愤怒的体力工作，但是他们不得不去去做这个工作。

参考答案：  
错

5. 情绪表现规则是要求员工表现出符合工作要求的情绪。

参考答案：  
对

6. 情绪的维度不包括：

参考答案：  
作用

7. 以下哪种工作通常要求情绪劳动

参考答案：  
**All**           其他答案都是

8. 以下哪种情况属于情绪劳动的定义

参考答案：  
其他都不是

9. 浅层动作会给员工带来很大压力

参考答案：  
错

10. 以下哪种不属于情绪劳动的策略：（ ）

参考答案：  
情绪表达

## 第五章测试

1. 刻板印象部分导致了偏见和歧视。

参考答案：  
对

2. 基本归因误差会使一个管理者相信某员工迟到是因为一些不受其控制的因素影响而并非他缺少工作的动力。

参考答案：  
错

3. 自我服务偏差是一种把成功揽上身把错误推给别人或环境的倾向。

参考答案：  
对

4. 首因效应和近因效应是两种归因错误。

参考答案：  
错

5. 晕轮效应发生在一个人的某个方面形成了人们对其总体印象的同时，使人们对他的其他方面产生了偏见。

参考答案：  
对

6. 根据晕轮效应，一个管理者对你的初始期望影响着你的行为从而使你按照那些期望行动。

参考答案：  
错

7. 下列哪项是选择性知觉的例子？

参考答案：

你注意到两个员工在公司安静的图书馆里争吵

8. 把他人的行为归因于内在因素而非外在因素的趋向指的是

参考答案：

基本归因错误

9. 如果张强因为按时完工而得到好评，却责怪同事拖延，他正表现出

参考答案：

基本归因错误

10. 如果一位管理者根据自己对一个员工的总体印象而在所有层面都给相似的评价时，发生了什么知觉错误？

参考答案：

晕轮效应

## 第六章测试

1. 损失厌恶是框架效应的重要原因。

参考答案:

对

2. 判别决策问题性质最重要的标准是信息的完备程度。

参考答案:

错

3. 框架效应是指违背了主导公理而不是不变公理。

参考答案:

错

4. 决策标准不是决策目标的代表。

参考答案:

错

5. 可获得性偏误指:

参考答案:

如果某些事物或事件更容易被回忆，那么它们将赋予更大的发生概率

6. 决策者为了“面子”而倾向于：

参考答案：  
增加承诺升级

7. 代表性偏误对决策判断的影响：

参考答案：  
其余都是

8. 可得性偏误包括以下哪些方面？

参考答案：  
其余都是

9. 根据沉没成本理论，拥有学校剧院季票的学生，哪个组去剧院看演出的多？

参考答案：  
**15** 元全价票组

10. 证实性偏差，指的是：

参考答案：  
其余都是

## 第七章测试

1. 马斯洛的需要层次理论认为人在一个时间只被一种需要激励。

参考答案:

错

2. 根据马斯洛的需要层次理论，即使当自我实现需要得到了满足，它仍会持续增长。

参考答案:

对

3. 根据公平理论，只有当其他人获得比自己更高的薪水时，员工才会觉得不公平。

参考答案:

错

4. 不公平的感觉产生在员工得到的比别人少，而不是他们得到比别人更多的时候。

参考答案:

错

5. 所得过高不公平现象发生在你的回报/投入比率低于比较对象的回报/投入比率时。

参考答案：  
对

6. 麦克利兰的习得需要理论不包括下列哪些需要？

参考答案：  
安全需要

7. 期望理论主要帮助我们预测个人的：

参考答案：  
努力

8. 下列哪个激励理论是基于人们之所以努力工作是因为相信努力会带来期望的结果的想法？

参考答案：  
期望理论

9. 下列哪个有关期望理论的陈述是错误的？

参考答案：  
期望理论是基于需求的激励理论。

10. 在期望理论，效价是指

参考答案：  
个人对获得奖赏的满意或不满意的预期

11. 根据公平理论

参考答案：  
所有陈述均不正确

12. 根据公平理论，公平包括：

参考答案：  
互动公平；结果公平；程序公平

13. 目标设定要求下列所有条件，除了：

参考答案：  
目标的及时性。

14. 认知评价理论认为:

参考答案:

外部奖励引入可能会降低动机的总体水平。

15. 认知评价理论认为:

参考答案:

为避免内部激励水平降低，应使个人的工资不随绩效的变化而变化。

16. 工作特征模型包括:

参考答案:

技能多样性、任务完整性、任务重要性。;工作反馈。;自主性。

## 第八章测试

1. 规范就是在顺从的基础上所形成的一致性。

参考答案:

错

2. 从众中的信息影响指的是渴望正确。

参考答案:

对

3. 群体活动的累加任务指的是群体规模与群体绩效负相关。

参考答案:

错

4. 群体活动的分离任务的特点是群体的效果只能和能力最低的那个人一致。

参考答案:

错

5. 集思广益的会议，其发言的次序可以自由安排。

参考答案:

错

6. 所有的任务型群体都是命令型群体。

参考答案:

错

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/725004012013011040>