

# 铜陵电大

试卷代号:1070

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放本科”期末考试

## 组织行为学 试题

2009 年 1 月

### 注意事项:

一、将你的学号、姓名及分校(工作站)名称填写在答题纸的规定栏内。考试结束后,把试卷和答题纸放在桌子上。试卷和答题纸均不得带出考场。监考人收完考卷和答题纸后才可离开考场。

二、仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。答案一定要写在答题纸的指定位置上,写在试卷上的答案无效。

三、用蓝、黑圆珠笔或钢笔答题,使用铅笔答题无效。

一、判断对错题(每小题 1 分,共 6 分。对题中的说法做出是“正确”或还是“错误”的判断,并将判断的结果写在答题纸上)

1. 任何一种管理制度和管理方法都是针对一定的情况提出来的,都不能绝对地说哪种好、哪种坏,不能把管理方法僵化。
2. 感觉是人脑对客观事物的整体反映,知觉是对事物个别属性(如颜色、声音、气味等)的反映。
3. 根据期望激励理论,增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。
4. 随着社会主义商品经济的发展和新技术革命的兴起,生产的社会化程度越来越高,人与人之间的社会联系日益广泛、密切,血缘关系、地缘关系的影响不断扩大。
5. 弗鲁姆和耶顿认为,合理的原则就是如果决策的质量并不重要,而决策的接受性却很重要,那么最好采用第二种领导方式。
6. 组织机构是否设置合理是衡量组织成熟程度和有效性的重要标志。

二、单项选择题(每小题 2 分,共 12 分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号写在答题纸上)

1. 谈话法属于组织行为学的哪种研究方法( )
  - A. 观察法
  - B. 调查法
  - C. 实验法
  - D. 测验法

# 铜陵电大

2. 通过社会知觉获得个体某一行为特征的突出印象,进而将此扩大为他的整体行为特征,这种知觉属于( )

- A. 知觉防御
- B. 晕轮效应
- C. 首因效应
- D. 定型效应

3. 当一个人在爱情问题上受到挫折后并未消沉,而是更加努力学习和工作,使工作做出了显著的成绩。这种行为反应是( )

- A. 坚持原有目标的行为反应
- B. 升化的行为反应
- C. 反向的行为反应
- D. 放弃的行为反应

4. 当群体目标和组织目标协调一致时,凝聚力与生产率就会出现如下关系( )

- A. 高凝聚力高生产率
- B. 高凝聚力低生产率
- C. 低凝聚力高生产率
- D. 低凝聚力低生产率

5. 在管理方格图中“乡村俱乐部式的管理”是哪种领导方式( )

- A. 1·1型
- B. 9·1型
- C. 1·9型
- D. 9·9型

6. 某公司为了更好地开展业务,制定了重组计划,该计划准备在全国六大地区设立经销办事处(营业所),所有办事处都用电脑直接与中央数据库联网。这意味着该公司今后朝什么方向发展( )

- A. 集权化
- B. 分权化
- C. 部门化
- D. 矩阵化

三、多项选择题(每小题3分,共18分。在备选答案中选择2个或2个以上正确答案,并将正确的答案题号写在答题纸上)

1. 组织行为学的两重性特征来自于( )

- A. 管理的两重性
- B. 人的两重性
- C. 组织的两重性
- D. 多学科性
- E. 多层次性

2. 人的行为特征有( )

- A. 自发的
- B. 有原因的
- C. 有目的的
- D. 持久性的
- E. 可改变的

# 铜陵电大

3. 以下做法中,属于自然消退强化方法的有( )
- A. 员工出现失误时,给以记过处分
  - B. 对爱打小报告者采取冷漠态度,使之因自讨没趣而放弃这种不良行为
  - C. 员工表现出色时,给他发奖金
  - D. 对请客送礼者,拒之门外
  - E. 对喜欢奉承拍马屁者,冷脸相待
4. 人际关系的发展趋势是( )
- A. 社会性增强,自然性减弱
  - B. 自主性增强,依附性减弱
  - C. 平等性增强,等级性减弱
  - D. 开放性增强,封闭性减弱
  - E. 合作性增强,分散性减弱
5. 菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的是( )
- A. 职位权力
  - B. 任务结构
  - C. 上下级的关系
  - D. 个性结构
  - E. 环境结构
6. 某酒店的组织结构呈现金字塔状,越往上层就会( )
- A. 其管理难度越小
  - B. 其管理难度越大
  - C. 其管理幅度越小
  - D. 其管理幅度越大
  - E. 与管理难度和幅度无关

四、案例选择题(每小题4分,共16分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案并写在答题纸上)

## 爱通公司里的员工关系

明娟不再和阿苏说话了。自从明娟第一天到爱通公司上班,她就注意到了阿苏,阿苏总是表现得冷漠疏远。开始,她认为阿苏是憎恨她的工商管理硕士学位,她在公司的快速提升,或者是她的雄心壮志。但是,明娟决心同办公室里的每一位同事都处好关系,因此她邀请他出去吃午饭,一有可能就表扬他的工作,甚至还同他的儿子保持联络。

但随着中西部地区营销主管的任命,所有这一切都结束了。明娟一直盯着这个职位,并认为自己有很大的可能得到这个职位。她同与她同一级别的另三位管理人员竞争这个职位。阿苏不在竞争者之列,因为他没有研究生文凭,但是阿苏的意见被认为在高层有很大的影响力。明娟的资历比其他的竞争者要浅,但是她的部门现在已成为公司的核心部门,而且高层管理多

# 铜陵电大

次对她进行褒奖。她相信,若阿苏好好推荐的话,她能得到这个职位。

但马德最后得到了提升去了陕西,明娟十分失望。她未能得到提升就够糟的了,使她无法忍受的是选中的竟然是马德。她和阿苏曾戏称马德为:“讨厌先生”,因为他们都受不了马德的狂妄自大。明娟觉得马德的中选对自己来说是一个侮辱,这使她对自己的整个职业生涯进行了反思。当传言证实了她的猜测—阿苏对决策的作出施加了重大影响—之后,她决定把她同阿苏的接触降低到最低限度。

办公室里的关系冷了下来,持续了一个多月,阿苏也很快就放弃了试图同明娟修复关系的行动,他们之间开始互不交流,仅用不署名的小便条进行交流。最后,他们的顶头上司威恩无法再忍受这种冷战气氛,把他们两人召集到一起开了一个会,“我们要呆在这,直到你们重新成为朋友为止。”威恩说道,“至少我要知道你们究竟有什么别扭。”

明娟开始不承认,她否认她同阿苏之间的关系有任何变化。后来她看到威恩是严肃认真、誓不罢休的,只得说道:“阿苏似乎更喜欢和马德打交道。”阿苏惊讶地张大了嘴,吭哧了半天,却什么也说不出来。

威恩告诉明娟:“部分是由于阿苏的功劳,马德被安全的踢走了,而且以后你们谁也不用再想法对付他了。但如果你是对那个提升感到不满的话,你应该知道阿苏说了许多你的好话,并指出如果我们把你埋没到中西部去,这个部门会变得有多糟。加上分红的话,你的收入仍然与马德一样多。如果你在这儿的工作继续很出色的话,你就可以去负责一个比中西部地区好得多的地方。”

明娟感到十分尴尬,她抬头向阿苏看去,阿苏耸了耸肩,说道:“你想不想来点咖啡”?在喝咖啡的时候,明娟向阿苏诉说了在过去这个月里她是怎么想的,并为自己的不公正态度向阿苏道歉。阿苏向明娟解释了她所认为的疏远冷漠实际上是某种敬畏:他看到她的优秀和效率,结果他非常小心翼翼,惟恐哪儿阻碍到她了。

第二天,办公室又恢复了正常。但是一项新的惯例建立起来了:明娟和阿苏在每天的十点钟一起去喝杯咖啡休息一下。他们的友好状态使在他们周围工作的同事们从高度紧张中松弛下来了。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出单项选择:

1. 明娟和阿苏之间产生矛盾的原因是( )
  - A. 明娟瞧不起人
  - B. 阿苏瞧不起人
  - C. 由职权之争引发冲突,又因信息沟通障碍产生矛盾
  - D. 阿苏把马德给安全地踢走了

# 铜陵电大

2. 爱通公司在中西部地区营销主管的职位由谁夺得( )
  - A. 明娟
  - B. 阿苏
  - C. 威恩
  - D. 马德
3. 公司领导者采用了什么样的解决矛盾的方法( )
  - A. 转移目标的策略
  - B. 委任态度开明的管理者
  - C. 鼓励竞争
  - D. 重新编组
4. 根据案例,下面哪种原则不利于改善明娟和阿苏的人际关系( )
  - A. 平等的原则
  - B. 竞争的原则
  - C. 互利的原则
  - D. 相容的原则

五、简答题(每小题 9 分,共 36 分。根据所学组织行为学理论简明扼要地回答题中所提问题,并写在答题纸上)

1. 有效激励应遵循什么原则?
2. 人际交往有哪些基本原则?
3. 什么是领导者权力?它可分为哪几类?
4. 组织变革的基本动因是什么?

六、案例分析(每小题 6 分,共 12 分。根据题后指定的组织行为学理论来对案例中出现的问题进行分析,并写在答题纸上)

## 古井酒厂

新春伊始,是许多企业回顾成绩、展望未来的时候,尤其是那些效益好的企业,更要在此时表彰一番,以鼓舞士气。然而在连续几年保持高速发展的古井酒厂,此时却组织全体员工认真学习该厂《发展中的五大失误》等重要文件,并要求各单位结合本部门实际,深刻领会文件精神,找出本单位和个人工作中的不足与失误,制定措施加以改进,掀起了一个以“反思失误,提高认识,统一思想”为主题的学习热潮。

古井酒厂近年来的高速发展令人瞩目,已连续五年进入按利税排序的中国 500 家最大工业企业行列。特别是 2007 年,该厂实现销售收入 596 亿元,利税 329 亿元,各项主要经济指标创历史同期最高水平。可贵的是面对辉煌的成绩,该厂处优势而不忘看困难,谈成绩而不忘谈失误。2007 年底,在王效金厂长的亲自主持下,真务实古井人对近年来的工作进行了深刻而全面的反思,以现代规范的企业制度审视自己走过的路,总结出了发展中的五大失误:人才的增长和干部素质的提高跟不上企业的发展;跨行业开发尚未建立起一套科学的监督管理机制;

# 铜陵电大

营销体系和机制尚不能完全适应市场不断变化发展的需要；市场竞争机制给企业带来的不利影响没有及时得到扼制；职工在生产技术上的主观能动性、创造性发挥不够等。该厂还将这五大失误以文件形式下发各单位学习讨论。

为配合并推动各单位的学习，该厂宣传部门还采取在《古井报》开设《我看五大失误》专栏等多种形式，在全厂范围内广泛、深入地开展讨论活动。全体古井人通过这次学习讨论，从失误中总结经验，吸取教训，从而提高了认识，统一了思想，以保证在以后的工作中扬长避短，不断提高工作运行质量，为古井酒厂“在 2008 年奥运经济年里进一步强化市场建设，实施名牌战略，发行 B 股，深化股份制规范改造，导入 CIS 战略，再创新辉煌”打下坚实的思想基础。

问题：

1. 读了本文之后，你对王效金厂长的管理风格有什么看法？
2. 你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性？



# 铜陵电大

得分	评卷人

四、案例选择题(每小题 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案,并将答案题号写在答题纸上)

1.

2.

3.

4.

得分	评卷人

五、简答题(每小题 9 分,共 36 分。根据所学组织行为学理论简明扼要地回答题中所提问题)

1. 答:

2. 答:

3. 答:

4. 答:

得分	评卷人

六、案例分析(每小问 6 分,共 12 分。根据题后指定的组织行为学理论对案例中出现的问题进行分析)

1. 答:

2. 答:

# 铜陵电大

试卷代号:1070

中央广播电视大学 2008—2009 学年度第一学期“开放本科”期末考试

## 组织行为学 试题答案及评分标准

(供参考)

2009 年 1 月

一、判断对错题(每小题判断正确给 1 分,共 6 分,错判或漏判均不得分)

1. 对      2. 错      3. 错      4. 错      5. 错      6. 对

二、单项选择题(每选对一小题给 2 分,共 12 分,不选、错选或多选均不得分)

1. B      2. B      3. B      4. C      5. C      6. B

三、多项选择题(每选对一小题给 3 分,共 18 分,不选、错选或少选均不得分)

1. ABD      2. ABCDE      3. BDE      4. ABCDE      5. ABC      6. BC

四、案例选择题(每选对一小题给 4 分,共 16 分,不选、错选或多选均不得分)

1. C      2. D      3. A      4. B

五、简答题(每小题答全要点者得 9 分,共 36 分;未答或漏答要点者,由评卷人依每个要点在该题中的得分比例来扣分)

1. 答案要点:

- ①按需激励原则;
- ②组织目标与个人目标相结合原则;
- ③奖惩相结合原则;
- ④物质激励与精神激励相结合原则;
- ⑤内在激励与外在激励相结合原则;
- ⑥严格管理与思想工作相结合原则。

2. 答案要点:

- ①平等原则;
- ②互利原则;
- ③信用原则;

# 铜陵电大

④相容原则。

3. 答案要点：

领导权力是领导者在领导过程中实施领导职能时必须拥有的权力。领导权力分为职位权力和个人权力。如果细加分析,可将权力的基础分为五类：

①惩罚权；

②奖赏权；

③合法权；

④模范权；

⑤专长权。

惩罚权、奖赏权、合法权属于职位权力,模范权和专长权属于个人权力。这几种不同的权力对下级产生的影响效果和个人的满意程度是不同的。

4. 答案要点：

引起组织变革的基本动因可分为内在动因和外在动因两个方面。

(1)组织变革的内在基本动因。

①组织目标的选择与修正；

②组织结构的变化；

③组织职能的转变。

(2)组织变革的外部驱动因素。

①科学技术的不断进步；

②组织环境的变动；

③管理现代化的需要。

六、案例分析(每小问6分,共12分,要求答出题中指定的基本理论的主要观点,并结合案例提供的具体情况进行适当分析、解释和说明。对理论依据正确,问题分析清楚者,可给满分,评卷者可参考标准答案,酌情给分)

参考答案：

1. 王效金厂长的管理风格是善于及时总结,按科学管理的要求,进行深刻而全面的反思,总结出了发展中的“五大失误”;其次相信群众,通过学习讨论,在总结经验和吸取教训中,提高了认识,统一思想,为企业再创辉煌打下坚实基础。

# 铜陵电大

2. 王厂长要提高领导的有效性,应从以下几方面入手:

①从领导者自身入手。即明确组织对领导工作的要求、科学配备领导班子(集团)、不断地提高领导者的素质和掌握领导艺术等。领导者是领导活动的主体,是集权、责和服务为一体的人。领导者要用好职权(惩罚权、奖赏权、合法权),充分发挥权威(模范权、专长权)的作用。按照特性(素质)理论的要求,不断地提高自身的素质,使自己在政治素质、知识素质、能力素质和身心素质等方面具有较高的水平。具体要注意组织对领导工作的要求、加强领导班子(集团)结构建设提高整体效能、科学地运用领导艺术等三方面的问题。

②从被领导者入手,不断地提高他们的素质,使他们不断地从不成熟到成熟。

被领导者是领导活动的基础。光有高水平的领导者而没有一定水平的被领导者与之相配合,领导工作也不会有效。领导者应根据被领导者的个性、能力、经验、知识、价值观、对自主的要求、职业倾向、期望和士气等不同,采取多种多样的措施和不同的领导方式来调动被领导者的自觉性、主动性和积极性。

③从环境入手,不断地创造一种和谐的环境。环境主要包括任务结构和组织情境。