

试卷代号:1070

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放本科”期末考试

## 组织行为学 试题

2010 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、仔细读懂题目的说明,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. 中国行为科学学会是 1985 年 1 月在北京成立的,会长是当时的机械工业部副部长孙友余先生。

2. 血液占优势的属于粘液质气质。

3. 保健因素同工作内容有关,激励因素与工作环境有关。

4. 如果作业比较复杂,而且人们还没有掌握完成作业的熟练技巧,当有别人在场观察时则往往发生社会抑制作用。

5. 菲德勒在研究中发现:关心任务的领导者在“不利的”或“有利的”情况下,将是最有效的领导者。

6. 勒温的冻结强化方式是团队强化方式和个体强化方式。

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. 帕森斯是从哪个角度来划分组织类型的? ( )
  - A. 社会功能
  - B. 成员受益程度
  - C. 对成员的控制方式
  - D. 成员人数
2. 将人视为自私自利、好逸恶劳的是哪一种假设? ( )
  - A. 经济人
  - B. 社会人
  - C. 自我实现人
  - D. 复杂人
3. 如果职工 A 认为自己同职工 B 相比,所得报酬偏低了,觉得很不合理,因为自己与 B 作出的贡献是一样大的。根据公平理论,A 会采取以下哪种行为( )
  - A. 增加自己的投入
  - B. 减少自己的投入
  - C. 努力增加 B 的报酬
  - D. 使 B 减少投入
4. 当群体目标和组织目标一致时,凝聚力与生产率的关系就会出现( )
  - A. 高生产率低凝聚力
  - B. 低生产率高凝聚力
  - C. 高生产率高凝聚力
  - D. 低生产率低凝聚力
5. 对下属采取信任的态度,并与他们共同制定计划、设置目标、改进和检查工作,这种领导风格属于什么类型? ( )
  - A. 专权独裁式
  - B. 温和独裁式
  - C. 协商式
  - D. 参与式
6. 如果你是公司的总经理,你将授予哪种人以决策和行动的权力? ( )
  - A. 参谋人员
  - B. 直线人员
  - C. 咨询人员
  - D. 一线员工

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. 组织行为学的研究方法包括( )
  - A. 调查法
  - B. 面试法
  - C. 实验法
  - D. 个案研究法
  - E. 观察法

2. 希波克拉底划分的气质类型有:( )
- A. 多血质
  - B. 粘液质
  - C. 胆汁质
  - D. 黑胆汁
  - E. 抑郁质
3. 下列制度中属于采用固定间隔强化方法的有( )
- A. 计件工资
  - B. 计时工资
  - C. 计件超产奖
  - D. 月度奖
  - E. 年终分红
4. 人际关系的功能有( )
- A. 产生合力
  - B. 形成互补
  - C. 激励功能
  - D. 联络感情
  - E. 交流信息
5. 领导规范模式(领导参与理论)提出了选择领导方式的原则是( )
- A. 信息的原则
  - B. 不接受型原则
  - C. 冲突的原则
  - D. 合理的原则
  - E. 目标合适的原则
6. 矩阵制组织也称为“非长期固定性组织”,它的组织结构的缺点是:( )
- A. 加强了横向联系,专业设备和人员得到了充分利用
  - B. 具有较大的机动性
  - C. 成员位置不固定,有临时观念,有时责任心不够强
  - D. 促进各种专业人员互相帮助,互相激发,相得益彰
  - E. 人员受双重领导,有时不易分清责任

四、案例选择题(每个小题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)

## 贾厂长的故事

贾炳灿同志是1984年调任上海液压件三厂厂长的。他原是上海高压油泵厂厂长,治厂有方,使该厂连获“行业排头兵”与“优秀企业”称号,已是颇有名望的管理干部了。这次是他主动向局里请求,调到这问题较多的液压件三厂来的。局里对他能迅速改变这厂的落后面貌寄予厚望。

贾厂长到任不久,就发现原有厂纪厂规中确有不少不尽合理之处,需要改革。但他觉得先要找到一个能引起震动的突破口,并能改得公平合理,令人信服。

他终于选中了一条。原来厂里规定,本厂干部和职工,凡上班迟到者一律扣当月奖金1元。他觉得这规定貌似公平,其实不然。因为干部们发现自己可能来不及了,便先去局里或公司兜一圈再来厂,有个堂而皇之的因公晚来借口免于受罚,工人则无借口可依。厂里400来人,近半数都是女工,孩子妈妈,家务事多,早上还要送孩子上学或入园,有的甚至得抱孩子来厂入托。本厂未建家属宿舍,职工散住全市各地,远的途中要换乘一两趟车;还有人住在浦东,要摆渡上班。碰上塞车停渡,尤其雨、雪、大雾,尽管提前很早出门,仍难免迟到。他们想迁来工厂附近,无处可迁;要调往住处附近工厂,很难成功,女工更难办。所有这些,使迟到不能责怪工人自己。贾厂长认为应当从取消这条厂规下手改革。

有的干部提醒他,莫轻举妄动,此禁一开,纪律松弛,不可收拾;又说别的厂还设有考勤钟,迟到一次扣10元,而且是累进式罚款,第二次罚20元,三次罚30元。我厂才扣1元,算个啥?

但贾厂长斟酌再三,这条一定得改,因为一元钱虽少,工人觉得不公、不服,气不顺,就影响到工作积极性。于是在3月末召开的全厂职工会上,他正式宣布,从4月1日起,工人迟到不再扣奖金,并说明了理由。这项政策的确引起了全厂的轰动,职工们报以热烈的掌声。

不过贾厂长又补充道:“迟到不扣奖金,是因为常有客观原因。但早退则不可原谅,因为责在自己,理应重罚;所以凡未到点而提前洗手、洗澡、吃饭者,要扣半年奖金!”这有时等于几个月的工资啊。贾厂长觉得这条补充规定跟前面取消原规定同样公平合理,但工人们却反应冷淡。

新厂规颁布不久,发现有7名女工提前2分钟至3分钟不等去洗澡。人事科请示怎么办,贾厂长断然说到:“照厂规扣她们半年奖金,这才能令行禁止嘛。”于是处分的告示贴了出来。次日中午,贾厂长偶过厂门,遇上了受罚女工之一的小郭,问道:“罚了你,服气不?”小郭不理

而疾走,老贾追上几步,又问。小郭悻悻然扭头道:“有什么服不服?还不是你厂长说了算!”她一边离去一边喃喃地说:“你厂长大人可曾上女澡堂去看过那像啥样子?”

贾厂长默然。他想:“我是男的,怎么会去过女澡堂?”但当天下午趁澡堂还没开放,跟总务科长老陈和工会主席老梁一块去看了一趟女澡堂。原来这澡堂低矮狭小,破旧阴暗,一共才设有12个淋浴喷头,其中还有3个不太好使。贾厂长想,全厂194名女工,分两班也每班有近百人,淋一次浴要排多久队?下了小夜班洗完澡,到家该几点了?明早还有家务活要干呢。她们对早退受重罚不服,是有道理的。看来这条厂规制定时,对这些有关情况欠调查了解了……

下一步怎么办?处分布告已经公布了,难道又收回不成?厂长新到任订的厂规,马上又取消或更改,不就等于厂长公开认错,以后还有啥威信?私下悄悄撤消对她们的处分,以后这一条厂规就此不了了之,行不?……

贾厂长皱起了眉头。

请你在认真读完该案例后,对下列问题做出单项选择:

1. 如果贾厂长认定要用经济杠杆来管理员工,你认为他应该怎样对待刚刚公布的关于迟到早退的惩罚规定,才能既保住领导威信又使员工心服口服? ( )
  - A. 退一步,重新公布迟到早退都不惩罚的规定
  - B. 恢复原来迟到惩罚早退不罚的规定
  - C. 执意坚持迟到不罚早退惩罚的规定,以维护领导威信
  - D. 彻底改造女澡堂,以扫清新规定执行的障碍
2. 请运用利克特的领导行为理论来判断贾厂长的领导方式属于哪种类型? ( )
  - A. 压榨和权威式
  - B. 开明和权威式
  - C. 协商式
  - D. 集体参与式
3. 利克特的领导行为理论被称为( )
  - A. 连续流理论
  - B. 管理方格图
  - C. 管理系统理论
  - D. 四分图理论
4. 案例中贾厂长制定政策时仍套用他以前在上海高压油泵厂的经验来解决上海液压件三厂的新问题,这样做出的决定属于哪种个体决策因素? ( )
  - A. 原型启发
  - B. 克服心理定式
  - C. 克服功能固着
  - D. 发散思维

五、简答题(每小题 12 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. 能力差异的应用原则是什么?
2. 对弱势群体的保护与管理有什么措施?
3. 组织发展战略措施有哪些?

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来对案例中出现的问题进行分析,并写在答题纸上)

### 案例:小白为何跳槽?

白泰铭在读大学时成绩不算突出,老师和同学都没认为他是很有自信和抱负的学生,以为他今后无多大作用。他的专业是日语,毕业后便被一家中日合资公司招为推销员。他很满意这份工作,因为工资高,还是固定的,不用担心未受过专门训练的自己比不过别人。若拿佣金,比人少得太多就会丢面子。

刚上班的头两年,小白的工作虽然兢兢业业,但销售成绩只属一般。可是随着他对业务和他与客户们的关系越来越熟悉,他的销售额也渐渐上升了。到了第三年年底他已列入全公司几十名销售员中头 20 名了。下一年他很有信心估计自己当属推销员中的冠军了。不过这公司的政策,是不公布每人的销售额,也不鼓励互相比,所以他还不能说很有把握说自己一定会坐上第一把交椅。去年,小白干得特别出色。尽管定额比前年提高了 25%,到了九月初他就完成了这个销售额。根据他的观察,同事中间还没有人完成定额。

十月中旬,日方销售经理召他去汇报工作。听完他用日语做的汇报后,日方经理对他格外客气,祝贺他已取得的成绩。在他要走时,那经理对他说:“咱公司要再有几个象你一样的推销明星就好了。”小白只微微一笑,没说什么,不过他心中思忖,这不就意味着承认他在销售员队伍中出类拔萃,独占鳌头么。今年,公司又把他的定额提高了 25%,尽管一开始不如去年顺利,他仍是一马当先,比预计干得要好。他根据经验估计,十月中旬前他准能完成自己的定额。

可是他觉得自己的心情并不舒畅。最令他烦恼的事,也许莫过于公司不告诉大家干得好坏,没个反应。

他听说本市另两家也是中外合资的化妆品制造企业都搞销售竞赛和有奖活动。其中一家是总经理亲自请最佳推销员到大酒店吃一顿饭;而且人家还有内部发行的公司通讯之类小报,让人人知道每人销售情况,还表扬每季和年度最佳销售员。

想到自己公司这套做法,他就特别恼火。其实一开头他并不关心排名第几的问题,如今却重视起来了。

不仅如此,他开始觉得公司对推销员实行固定工资制是不公平的,一家合资企业怎么也搞大锅饭?应该按劳付酬。

上星期,他主动去找了那位外国经理,谈了他的想法,建议改行佣金制,至少按成绩给奖金制。不料那日本上司说这是既定政策,而拒绝了他的建议,母公司一贯就是如此,正是本公司文化特色。日本老板拒绝了他的建议。

昨天,令公司领导吃惊的是,小白辞职而去,到另一家公司了。

问题:(1)小白为何不满意中日合资公司的薪酬制度而跳槽呢?试用亚当斯的公平论来解释。

(2)小白能否算一位高成就激励者?试用麦克利兰的标准来说明。

试卷代号:1070

座位号

中央广播电视大学 2009—2010 学年度第一学期“开放本科”期末考试

### 组织行为学 试题答题纸

2010 年 1 月

题号	一	二	三	四	五	六	总分
分数							

得分	评卷人

一、判断对错题(先判断对错,正确的划“√”,错误的划“×”,每小题 1 分,共 6 分)

1.                      2.                      3.                      4.                      5.                      6.

得分	评卷人

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,填入下列括号内)

1. (    )    2. (    )    3. (    )    4. (    )    5. (    )    6. (    )

得分	评卷人

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,填入下列括号内)

1. (            )                      2. (            )                      3. (            )  
4. (            )                      5. (            )                      6. (            )

得分	评卷人

四、案例选择题(每个小题 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,填入下列括号内)

1. (    )                      2. (    )                      3. (    )                      4. (    )

得分	评卷人

五、简答题(每小题 12 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:

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来对案例中出现的问题进行分析)

1. 答:

2. 答:

试卷代号:1070

中央广播电视大学 2009—2010 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)

2010 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. ✓      2. ✗      3. ✗      4. ✓      5. ✓      6. ✗

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. A      2. A      3. B      4. C      5. D      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. ACDE    2. ABCE    3. BDE    4. ABCDE    5. ABCDE    6. CE

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. D                  2. B                  3. C                  4. B

五、简答题(每小题答全要点者得 12 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:

能力概念在组织活动中的应用,主要是考虑个体的能力与工作任务要求的匹配。这也是现代人力资源管理的基本原则。具体在应用中,可以考虑以下几个原则:

(1)能力阈限原则

(2)能力合理安排原则

(3)能力互补原则

2. 答案要点:

弱势群体问题的解决,从根本上说,是要建立一系列的制度安排。通过这样的一些制度安排,使得弱势群体的生活状况能够随着社会的进步而不断得到改善。

就目前而言,要解决这三个方面的问题:

(1)社会的公正、公平和正义的问题;

(2) 社会保障制度；

(3) 建立政府与弱势群体的沟通渠道，使弱势群体的利益要求能通过制度化的渠道来表达。

3. 答案要点：

为实现组织发展的目标，可采取以下战略措施：

- ① 激发组织的创新
- ② 发展的价值观与可持续发展
- ③ 危机管理与风险管理
- ④ 知识管理
- ⑤ 工作生活质量
- ⑥ 创建学习型组织

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) 亚当斯公平理论认为：一个人对他所得的报酬是否满意不能只看其绝对值，而要进行社会比较或历史比较，看其相对值。即一个人的贡献与报酬的比率等于另一个人的贡献与报酬比率时，就感到公平，否则就觉得不公平。对现有的固定工资制，小白觉得自己的贡献越来越多，而报酬并未增加，这样在其贡献报酬率的历史资料上出现了不相等，致使小白产生不公平感，因此他不同意公司现有的付酬制度。

(2) 麦克利兰认为一名高成就激励者具有以下特点：第一，能够为解决问题担当起个人的责任；第二，善于在工作进程中调整取得成就的目标，使他能在切实可以达到的目标的工作中，不断获取成就需要的满足；第三，对于那些具有高成就需要的人来说，他希望及时了解自己的工作情况和成绩以及上级的评价。据此可以判断小白算一个高成就动机者，因为他能承担起自己的推销工作，而且做得十分出色，并在工作中不断满足其高成就需要。但由于得不到上级更好的评价和了解自己的工作情况，所以他决定不在这家公司干了，而去寻找能满足其高成就需要的工作。