

试卷代号:1070

座位号

中央广播电视大学 2004—2005 学年度第一学期“开放本科”期末考试

工商管理专业 组织行为学 试题

2005 年 1 月

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 题号 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 总分 |
| 分数 | | | | | | | |

| | |
|----|-----|
| 得分 | 评卷人 |
| | |

一、单项选择题(每小题 1 分,共 10 分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号填入题后的括号内)

1. 被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么?()

- A. 1949 年在美国芝加哥召开的科学讨论会
- B. 霍桑试验
- C. 1914 年利莲·吉尔布雷斯出版的《管理心理学》
- D. 泰罗的《科学管理原理》

2. 具有高水平的专长,善于在活动中进行创造性思维,引发灵感,活动成果突出而优异的人属于()。

- A. 能力低下
- B. 一般能力
- C. 天才
- D. 才能

3. 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

4. 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

5. 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

6. 在紧急情况下或与公司利益关系重大的问题上,冲突的处理方式是()。

- A. 强制
- B. 开诚合作
- C. 妥协
- D. 回避

7. 领导的连续流理论是()提出的。

- A. 勒温
- B. 坦南鲍姆和施密特
- C. 利克特
- D. 豪斯和沙特尔

8. 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

9. 下面哪一个不是组织的基本要素?()

- A. 人际关系
- B. 协作愿望
- C. 共同目标
- D. 信息沟通

10. 下面哪一项不是以任务和技术为中心的主要变革措施?()

- A. 工作再设计
- B. 目标管理
- C. 建立社会技术系统
- D. 建立规章制度

| | |
|----|-----|
| 得分 | 评卷人 |
|----|-----|

二、多项选择题(每小题2分,共10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填入题后括号内)

11. 组织行为学研究的层次有()。
 A. 个体
 B. 群体
 C. 组织
 D. 集体
 E. 环境

12. 一个人在组织内的职业生涯变动,一般是向()。
 A. 纵向变动
 B. 横向变动
 C. 核心变动
 D. 水平变动
 E. 外围变动

13. 过程型激励理论主要有哪几种? ()
 A. 赫兹伯格的双因素理论
 B. 弗罗姆的期望理论
 C. 麦克利兰的成就需要理论
 D. 亚当斯的公平理论
 E. 斯金纳的强化理论

14. 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

15. 鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是()。
 A. 合作精神
 B. 决策能力
 C. 领导能力
 D. 敢于创新
 E. 尊重他人

| | |
|----|-----|
| 得分 | 评卷人 |
|----|-----|

三、判断改错题(先判断对错,对错误的要加以改正,每小题3分,共24分)

16. 血液占优势的属于粘液质气质。

17. 期望理论认为,目标的效价越高,激励力量就越大。

18. 麦克利兰认为可以通过教育和培养造就高成就需要的人,所以,无论是企业还是国家都要注意发现、培训有成就需要的人。

19. 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。

20. 群体规模越大,工作绩效越高。

21. 现代特性理论认为,领导者的特性和品质是先天遗传的,是不可以通过教育训练培养的。

22. 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。

23. 工作设计是指为了有效地达到组织目标,而采取与满足工作者个人需要有关的工作内容、工作职能和工作关系的设计。

○-○-○-○

学 号 姓 名 分 校 (工 作 站)

| |
|-------------|
| 学 号 |
| 姓 名 |
| 分 校 (工 作 站) |

○-○-○-○

| | |
|-----|-------|
| 得 分 | 评 卷 人 |
| | |

四、简答题(每小题7分,共28分)

24. 简述气质差异的作用。

26. 什么是内聚力?影响内聚力的因素有哪些?

27. 组织设计应遵循什么原则?

25. 期望理论在管理中的有哪些应用?

| | |
|----|-----|
| 得分 | 评卷人 |
| | |

五、论述题(16分)

得分 28. 试述为何要研究组织的跨文化理论?

| | |
|----|-----|
| 得分 | 评卷人 |
| | |

六、案例分析(每小题6分,共12分)

得分 29. 案例

魏亮老师为何想不通

魏亮是高山大学的经济系讲师,负责工商管理的教学工作。去年他是全校的先进教师。他热爱教学,仔细研究教法,但在研究与著述方面业绩平平,没有多大起色。今年系里来了一批年轻的硕士、博士生,改变了教师队伍的结构。这些人的特点是学历高、基础好、知识新且广,但并不象魏老师那样认真地教学。他们中最有名的是孙强,刚满32岁,博士毕业,来校不足三月,就在有关专业杂志上发表了三篇论文。后来有人传说学校为了提高知名度,将调整先进教师的标准,要十分重视研究成果和著述。对这种说法魏老师并不相信,只认为“老师主要是教好书”。可在今年年底评比时,孙强被评为先进教师,并获奖金1000元;而魏亮却没被评上,至今他还想不通呢。

问题:

1. 魏亮为何想不通? 他应怎样对待奖金与荣誉? 请用公平理论来分析
2. 高山大学的经济系主任怎样才能做好魏亮的思想工作? 请用认知不协调理论来分析。

试卷代号:1070

中央广播电视大学 2004—2005 学年度第一学期“开放本科”期末考试

工商管理专业 组织行为学 试题答案及评分标准

(供参考)

2005 年 1 月

一、单项选择题(每选对一小题给 1 分,共 10 分,不选、错选或多选均不得分)

1. B 2. C 3. B 4. B 5. A
6. A 7. B 8. A 9. A 10. D

二、多项选择题(每选对一小题给 2 分,共 10 分,不选、错选或少选均不得分)

11. ABCE 12. ABC 13. BD 14. ABCDE 15. ABDE

三、判断改错题(判断错者不得分;如需改正的题,判断正确得 1 分,将错误改正后再得 2 分,每小题 3 分,共 24 分)

16. 错,改为:血液占优势的属于多血质气质。
17. 错,改为:目标的效价越高,激励力量不一定越大,它还取决于期望值的大小。
18. 对。
19. 对。
20. 错,改为:只有群体规模适中,工作绩效才高。
21. 错,改为:现代特性理论认为,领导者的特性和品质是实践中形成的,是可以通过教育训练的。

四、简答题(每小题答案要点得 7 分,共 28 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)

22. 对。
23. 对。

四、简答题(每小题答案要点得 7 分,共 28 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)

24. 简述气质差异的作用。

答案要点:

气质是人的心理活动的动力特点。同一般所谓的“脾气”、“秉性”相近。它在人参与的不同活动中有近似的表现,而不依赖于活动的内容、动机和目的。气质是个人与神经过程的特性的

(1070 号)组织行为学答案第 1 页(共 4 页)

相联系的行为特征。各种气质类型往往都有积极的和消极的一面。许多行业,尤其是某些特殊的行业,对人员的气质行为有更高的要求。如果人们能够从事较适合其气质特征的工作,则能扩大气质类型积极的一面,而缩小其消极的一面。这样,就能更好地发挥人们的积极作用,从而保证工作的安全和效率的提高。因此,应当应用气质的差异,妥善地安排人们的工作。可以从人机关系、人际关系、思想教育等方面考虑应用气质差异。此外,要选拔和培训某些特殊专业的人员,也必须运用气质差异,以提高培训效果。

25. 答案要点:

① 管理者不要泛泛地抓一般的激励措施,而应当抓多数被组织成员认为效价最大的激励措施。

② 设置某一激励目标时应尽可能加大其效价的综合值,如果每月的奖金多少多少并不意味着当月的收入状况,而且与年终分配、工资调整和获得先进工作者称号挂钩,则将大大增大效价的综合值。

③ 适当加大不同人实际所得效价的差值,加大组织希望行为和非希望行为之间的效价差值。如只奖不罚与奖罚分明,其激励效果大不一样。

④ 适当控制期望概率和实际概率。期望概率既不是越大越好,也不是越小越好,关键要适当。当一个期望概率远高于实际概率时可能产生挫折,而期望概率太小时又会减少某一目标的激发力量。实际概率最好大于平均的个人期望概率,使大多数人受益。但实际概率应与效价相适应,效价大,实际概率可以小些,效价小,实际概率可以大些。

26. 什么是内聚力?影响内聚力的因素有哪些?

答案要点:

内聚力是成员被群体吸引并愿意留在群体内的程度。群体内聚力的高低,受到许多因素的影响,主要的因素有:

- (1) 群体的领导方式
- (2) 外部的影响
- (3) 群体规模
- (4) 群体内部的奖励方式和目标结构
- (5) 班组的组合
- (6) 与外界隔离
- (7) 群体的绩效

(1070 号)组织行为学答案第 2 页(共 4 页)

(8)其他因素,如信息交流的方式,群体成员的个性特征、兴趣和思想水平等等都会影响群体的内聚力。

27. 组织设计应遵循什么原则?

答案要点:

建立一个开放体系的组织机构,必须遵守以下基本原则:

- (1)目标明确、功能齐全。
- (2)组织内部必须实行统一领导,分级管理。
- (3)有利于实现组织目标,力求精干、高效、节约。
- (4)有利于转换经营机制和提高经济效益与社会效益。
- (5)既要有合理的分工,又要注意相互协作和配合。
- (6)明确和落实各个岗位的责、权、利,建立组织内部各种规章制度。

五、论述题(16分,理论观点正确,论证充分,逻辑清晰,并在答出要点的基礎上,联系实际进行适当解释和说明后,可得满分;评卷者可参考标准答案,酌情给分)

28. 试述为何要研究组织的跨文化理论?

答案要点:

随着全球经济贸易一体化和我国加入世界贸易组织(WTO)后,对如何认识和了解西方的管理经验和理论,如何将它们与我国现代化建设相结合,如何吸引外资和改善投资的“软环境”,以及跨国公司在我国如何成功地从事经营活动等诸多方面,跨文化研究都具有以下几方面的重要作用和意义:

第一,有利于我们有效地吸收西方的管理理论和经验。研究表明,日本与美国的文化传统反差强烈,双方若直搬对方的成功经验都难以取得较好的效果。因此中国的现代化建设只能结合本国文化特点,有选择地吸收和消化外国的管理理论和经验。

第二,有利于促进改革开放,进一步改善投资的软环境。首先,不同的价值观会造成人们管理行为上的差异。在国际市场中,为了让外国人理解中国人的交换行为,同时让中国人理解外国人的行为,就需要对东方文化和西方文化认真研究,找到使组织在开放环境中生存和发展的恰当方式。

第三,有利于消除组织冲突。如美国企业中,大量来自不同国家、具有不同文化传统的移民工人在一起工作,他们在语言、传统、习俗和宗教上有较大差异,导致人与人之间态度、行为和价值观上会有许多不同,造成人们沟通上的误解和偏差。而跨文化研究则有利于解决这

一冲突。

第四,有利于跨国公司适应于当地的自然环境和人文环境,并能够进一步得到发展。如大连三洋制冷有限公司把先进的日本管理制度与技术同传统的中国文化相结合,以“创造无止境”的改善”为企业理念,树立“务实、创新、追求卓越”的企业精神,奉献绿色产品,开创21世纪新生活以“贡献于人类和地球”;并塑造出以人为本的企业文化,使三洋能植根于中国的土壤上并得到很好地发展。

六、案例分析(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)

29. 答案要点:

1. 通过案例可以看出,一方面魏亮老师的对先进教师认知观念,没有随学校对评先进教师标准的改变而改变,另一方面他也产生了不公平感觉。从亚当斯的公平理论来看,如果一个人的劳动投入和所得报酬的比值与另一个人的劳动投入和所得报酬的比值相等,那他就会感到公平,显然魏亮认为自己认真地教学,劳动投入大,就应该评上先进教师,结果却未被评上;而孙强只是会写文章,并没有像他那样认真地教学,劳动投入不大,却评上了先进教师。他觉得二人的劳动投入与所得回报之间的比值是不等的,所以他感到不公平。

2. 高山大学的经济系主任要想做好魏亮的思想工作,协调魏亮的认知,使之达到平衡状态,同时使他感到公平。根据菲斯廷格的认知不协调理论,系主任需要帮助魏亮重新认识先进教师的评选标准;或是帮助魏亮在继续搞好教学工作的同时,也多发表论文;或是下年度评选先进时广泛征求大家意见,提高评选标准,如既要看看其教学工作的好坏,也要看看科研成果的水

平与数量。