试卷代号:1070　　座位号□□

中央广播电视大学2001—2002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

2002年1月

题　号	一	二	三	四	五	六	七	总　分
分　数								

得　分	评卷人

一、名词解释(每小题4分,共16分)

1. 职业生涯设计

3. 组织

4. 组织发展

2. 人际关系

3. 组织

4. 组织发展

得　分	评卷人

二、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. 某人对完成某项任务的把握性很大,因此他对干这项工作的积极性会(　　)。

A. 很高　　B. 很低

C. 可能高也可能低　　D. 不高也不低

4. 某公司年终进行奖励时，发给受奖员工每人一台电风扇，结果许多员工很不满意，认为公司花钱给他们买了个没用又占地方的东西。造成这种现象的原因是(　　)。

A. 公司没有做到奖罚分明

B. 奖励不够及时

C. 公司没有做到奖人所需、形式多变

D. 员工太挑剔

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. 高生产率低凝聚力　　D. 低凝聚力低生产率

6. 目标很重要，但不值得和对方闹翻或当对方权力与自己相当时，处理冲突的方式是(　　)。

A. 强制　　B. 开诚合作

C. 妥协　　D. 回避

7. 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

8. 要帮助领导者对组织的一切“变化”做出有效管理的设计理论是(　　)。

A. 分化—整合组织结构　　B. 项目组织设计

C. 距阵式组织设计　　D. 自由型组织结构

9. “熵”能测量环境的什么特性？(　　)

A. 稳定性　　B. 有序性

C. 复杂性　　D. 不确定性

10. 组织变革大致涉及哪些方面？(　　)

A. 组织的人员、组织的任务及技术、组织的结构

B. 组织的任务及技术、组织的结构、组织职能

C. 组织的结构、组织的任务及技术、组织职能、组织环境

D. 组织的环境、组织的任务及技术、组织的结构、组织的人员

得　分	评卷人

三、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)

1. 组织行为学的特点有(　　)。

A. 边缘性　　B. 综合性

C. 两重性　　D. 多层次性

E. 实用性

2. 影响人的行为的因素有(　　)。

A. 个人主观内在因素　　B. 心理因素

C. 客观外在环境因素　　D. 生理因素

E. 人群团体因素

3. 根据赫兹伯格的双因素理论,下列因素中属于激励因素的有(　　)。

A. 工作本身的特点　　B. 责任感

C. 提升和发展　　D. 工作的物理条件

E. 上司的赏识

4. 群体典型的角色有(　　)。

A. 自我为中心者　　B. 寻求认可者

C. 任务角色　　D. 折衷者

E. 维护角色

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

得　分	评卷人

四、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9分)

1. 群体规模越大,工作绩效越小。

2. 在紧急的情况下,民主的领导方式最有效。

3. 组织结构是要将组织的个体和群体以分散的方式去完成工作任务。

得　分	评卷人

五、简答题(每小题7分,共28分)

1. 简述个性心理特征及其在管理中的应用。

2. 公平理论在管理中有何应用?

3. 信息沟通的方法有哪些?

4. 简述管理方格图理论的主要内容。

六、论述题:(15分,共1道题)

试述为何要研究组织文化理论?

2. 公平理论在管理中的有何应用?

3. 信息沟通的方法有哪些?

4. 简述管理方格图理论的主要内容。

得　分	评卷人

六、论述题(15 分)

试述为何要研究组织的跨文化理论?

得　分	评卷人

七、案例分析(每小问6分,共12分)

固定工资与佣金制

实例:白泰铭在读大学时成绩不突出,老师和同学都以为他今后无多大作用。他读完日语专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。上班头两年,小白对工作兢兢业业。随着他的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来了。到去年他就已经是推销员中的姣姣者。尽管今年他的定额比去年提高了25%,但到十月中旬他就完成了全年的任务。不过他觉得自己的心情并不舒畅,令他最烦恼的事,莫过于公司不告诉大家干得好坏,没个反应。可偏又听说别的合资公司都搞竞赛和有奖活动,有的老板还亲自请最佳推销员到大酒店吃一顿饭,并向公司内所有单位通报竞赛结果。以前并不关心排名的小白,如今却重视起来了。他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。在日本老板拒绝了他的建议后,小白就辞职去另一家化妆用品公司了。

问题:1. 小白为何不同意公司现有的付酬制度?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。