

激励专题部分选择题

1. () 假设认为大多数人是懒惰的, 尽可能地逃避工作。
A. 自我实现人 **B. 经济人** C. 社会人 D. 复杂人
2. 赚钱被不少人当作满足经济需要的手段, 但在另一些人的动机模式中, 经济上的成就被视为是事业成功的标志和自我实现的体现。上述对人的认识属于 ()。
A. 社会人 B. 自我实现的人 C. 复杂人 D. 经济人
3. 激励过程的出发点是 ()。
A. 紧张感 B. 目标 **C. 未得到满足的需要** D. 不满意
4. 当某人力图同他人交往, 建立亲近和睦关系时, 表现出的是 ()。
A. 对权力的需要 B. 对成就的需要 C. 安全需要 D. 对社交的需要
5. 当人们发现和其他人相比自己的报酬偏低, 会采取 () 措施以消除不公平。
A. 增加自己的投入 B. 减少自己的报酬 **C. 改变比较目标**
D. 增加他人的收入 E. 设法使他人减少投入
6. 根据 **双因素理论**, 工作环境应该属于: ()。
A. 正强化因素 B. 激励因素 C. 负强化因素 **D. 保健因素**
7. 以下哪项因素最可能是赫兹伯格所认为的激励因素? ()。
A. 富有挑战性的工作 B. 良好的人际关系 C. 较高的工资水平 D. 完备的管理制度
8. 在会议进行中, 管理者不希望下属不停地提出各种问题干扰会议的进程, 于是, 在有人举手要发言时便无视他们的举动, 只顾自己把话讲完。这种影响下属行为的方式是: ()。
A. 正强化 B. 负强化 C. 行为弱化 (自然消退) D. 惩戒
9. 为了激发员工内在的积极性, 一项工作最好授予 ()
A. 能力远远高于任务要求的人 B. 能力远远低于要求的人
C. 能力略高于任务要求的人 D. 能力略低于任务要求的人
10. 从期望理论中, 我们得到的最重要的启示是 ()
A. 目标效价的高低是激励是否有效的关键 B. 期望概率的高低是激励是否有效的关键
C. 存在着负效价, 应引起领导者注意 **D. 应把目标效价和期望概率进行优化组合**
11. 中国企业引入奖金机制的目的是发挥奖金的激励作用, 但到目前, 许多企业的奖金已成为工资的一部分, 奖金变成了保健因素。这说明 ()
A. 双因素理论在中国不怎么适用
B. 保健和激励因素的具体内容在不同国家是不一样的
C. 防止激励因素向保健因素转化是管理者的重要责任
D. 将奖金设计成为激励因素本身就是错误的
12. 公司好几个青年大学生在讨论明年报考 MBA 的事情。大家最关心的是英语考试的难度, 据说明年将会有很大的提高。请根据激励理论中的期望理论, 判断以下四人中谁向公司提出报考的可能性最大?
A. 小郑大学学的是日语, 两年前来公司后, 才开始跟着电视台初级班业余学了些英语
B. 小齐英语不错, 本科就学管理但他妻子年底就要分娩, 家中又无老人可依靠

- C. 小吴被公认为“高才生”，英语棒，数学强，知识面广，渴望深造，又无家庭负担
- D. 小冯速来冷静多思，不做没把握的事。她自信 MBA 联考每门过关绝对没问题，但认为公司里想报考的人太多，领导最多只能批准 1 人，而自己与领导关系平平，肯定没希望获得领导批准

13. 在《杰克·韦尔奇自传》中有这样一段记述：“1961 年，我已经以工程师的身份在 GE 工作了一年，年薪是 10500 美元。这时，我的第一个老板给我涨了 1000 美元。我觉得这还不错——直到我后来发现我们一个办公室中的四个人薪水居然完全一样。我认为我应该得到比‘标准’加薪更多的东西。我去和老板谈了谈，但是讨论没有任何结果。沮丧之际，我萌生了换工作的想法。”这反映了（ ）理论的存在。

- A.期望理论 B.公平理论 C.强化理论 D.需要层次论

参考答案：

1-5: BCCDC

6-10: DACDD

11-13: CCB