

组织行为学

一、单项选择题

1. 动荡的环境使管理特点发生了很大的变化，以前的管理特点是长期稳定伴随着短期的变革，而今天的情形正好相反，即长期的变革伴随着短期的稳定，这体现了组织行为学面临的哪一项挑战：（C）。

A.提高生产率和改善质量

B.全球化与管理劳动力多元化

C.临时性

D.激发创新与变革

2. 今天的管理者需要为员工创造一种健康的氛围，在这样的氛围中，员工可以全力从事自己的工作，尽量减少碰到那些难以判断行为对错的模糊情景，组织行为学对此应有所帮助，即组织行为学面临哪一项机会：（D）。

A.全球化

B.管理劳动力多元化

C.帮助员工平衡工作与生活的冲突

D.改善道德行为

3. 组织成员之所以能够聚在一起，是因为他们有相近的价值观或共同的兴趣爱好，或有切身的利害关系等，这些都会使其成员产生较为一致的“团体意识”。这体现了非正式组织的哪一特性：（A）。

A.内聚性

B.有明确的目标

C.不稳定性

D.领袖人物作用较大

4. （B）是指测量项目在多大程度上反映了所要测定的行为特征。

A.效标关联效度

B.内容效度

C.构思效度

D.等值性效度

5. 薛恩关于经济人的假设中，不正确的是（ B）。

A.员工基本上都是受经济性刺激物的激励的

B.员工本质是主动的，不受组织的左右、驱使和控制

C.感情是非理性的，因此必须加以防范

D.组织能够且必须按照能中和并控制人们感情的方式来设计

6. 1974 年，（ A ）提出了“社会知觉”的概念。

A.布鲁纳

B.艾森克

C.薛恩

D.阿尔波特

7. 个性是带有个体的主观意识成分的，特别是在个性中反映的需要、动机、兴趣、理想和价值观等核心成分，更是能代表个体的（ D）。

A.社会性

B.组合性

C.独立性

D.倾向性

8. 关于情绪和情感的表述，正确的是（ C ）。

A.情感比情绪更为广泛

B.情绪是人类主体所特有的

C.情感较少受具体情景的影响，较为稳定而持久

D.情绪与情感是人的客观体验

9. 影响人的行为的因素中，（ C ）属于个性非倾向性心理特征。

A.知觉

B.感觉

C.气质

D.礼仪

10. 以下关于激励的理论，(D) 属于过程型激励理论。

- A.马斯洛的需要层次论
- B.赫茨伯格的双因素理论
- C.洛克的期望理论
- D.亚当斯的公平理论

11. 预先告知某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的后果，允许人们通过按所要求的方式行事或避免不符合要求的行为，来回避令人不愉快的处境。这种强化方式是 (B)。

- A.积极强化
- B.消极强化
- C.惩罚
- D.自然消退

12. 根据综合激励模式，以下 (C) 因素既属于内激励，又属于外激励。

- A.内酬效价
- B.对完成任务的效价
- C.完成任务内在的期望值
- D.外酬效价

13. 中国古代的“卧薪尝胆”“破釜沉舟”等故事充分说明了 (D) 的重要作用。

- A.培训激励
- B.榜样激励
- C.目标激励
- D.危机激励

14. 行为受挫后产生的防卫行为中，(D) 是心理机制中最有建设性的一种。

- A.增加努力
- B.重新解释
- C.补偿
- D.升华

15. （ B ）认为，群体成员之间的相互作用是群体存在的唯一标准。

A.勒温

B.霍曼斯

C.迈尔顿

D.贝尔斯

16. （ C ）包括：鼓励者、协调者、折中者和监督者。

A.自我中心角色

B.任务角色

C.维护角色

D.工作角色

17. 把对谈判对手的态度和所讨论的问题的态度区分开来，属于谈判的（ D ）原则。

A.平等

B.互利

C.合法

D.人和事有别

18. 在一个有良好人际关系的集体里，人们之间能够互相学习，取长补短，在多方面的双向交流中使能力得到增长，这体现了人际关系的（ B ）功能。

A.产生合力

B.形成互补

C.相互激励

D.联络感情

19. （ B ）认为企业领导人应具有合作精神、决策能力、组织能力等十大条件。

A.德鲁克

B.鲍莫尔

C.托迪尔

D.波特

20. 根据领导行为四分图理论，（ C ）的领导者，大多数较为关心领导者与下级之间的合作，重视互相信任和尊重的气氛。

A.高组织、低关心人

B.低组织、低关心人

C.低组织、高关心人

D.高组织、高关心人

21. 不属于领导效能考评指标的是（ D ）。

A.用人效能

B.决策办事效能

C.时间效能

D.个人贡献效能

22. 日本教授三隅二不二的领导方式的分类中，（ A ）的领导类型导致的生产量、员工的团结力最高。

A.PM 型

B.P 型

C.M 型

D.pm 型

23. （ A ）第一个把组织解释为人与人相互合作的系统。

A.巴纳德

B.韦伯

C.梅约

D.西蒙

24. （ B ）是一个上级管理者直接有效管地管理下级的人数。

A.管理层次

B.管理跨度

C.组织规模

D.职权

25. 运用一系列的文艺活动、体育活动和读书活动等，培养职工的自豪感和向心力，使之在潜移默化的过程中形成集体凝聚力，是组织文化建设的（D）。

- A.定向引导法
- B.自我教育法
- C.示范法
- D.感染法

26. 20 世纪 60 年代，（B）提出了组织战略和组织结构的关系原则，即组织的结构要服从于组织的发展战略。

- A.伍德沃德
- B.钱德勒
- C.汤普森
- D.佩罗

27. （B）为管理人员带来某些不确定性，在这种环境中有许多需要决策的问题，其特点是冒险成分多于不确定性。

- A.简单-静态环境
- B.复杂-静态环境
- C.简单-动态环境
- D.复杂-动态环境

28. （C）主要包括组织如何采取一整套的知识管理解决方案去实施知识管理项目，如何实现企业的变革管理等。

- A.知识创新管理
- B.知识共享管理
- C.知识应用管理
- D.知识资产管理

29. 中国社科院心理科学研究所研制的 CPM 领导行为评价法中的“M”指的是（C）。

- A.领导者的个人品德
- B.领导者的工作绩效

C.领导者处理人际关系的能力

D.领导者的心理成熟度

30. 彼得·圣吉提出要建立 (B)。

A.虚拟化组织

B.学习型组织

C.网络化组织

D.分立化组织

二、多项选择题

1. 研究和应用组织行为学的意义包括 (ABCD)。

A.有助于加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性

B.有助于知人善任，实现最佳用人效益

C.有助于改善人际关系，增强群体的凝聚力和向心力

D.有助于提高领导水平，改善领导和被领导者的关系

E.有助于实现最佳经济效益

2. 美国著名社会学家帕森斯认为，按社会作用和社会效益的分类标准，组织可以分为：(ABCE)。

A.以经济生产为导向的组织

B.以政治为导向的组织

C.整合组织

D.正规组织

E.模型维持组织

3. 正式组织具有下述特征：(BCE)。

A.自发性

B.有明确的目标

C.以效率逻辑为标准

D.不稳定性

E.强制性

4. 属于影响知觉选择的主观因素的有（ABD）。

- A.需求、兴趣与动机
- B.气质与性格
- C.知觉对象与背景的差别
- D.知识与经验
- E.知觉对象的组合

5. 能力差异在应用中，可以考虑以下几个原则：（ADE）。

- A.能力阈限原则
- B.能力发展原则
- C.能力绝对原则
- D.能力合理安排原则
- E.能力互补原则

6. 属于态度改变理论的有（ABCDE）。

- A.平衡理论
- B.功能理论
- C.认知不协调理论
- D.沟通改变态度理论
- E.预言实现理论

7. 根据赫茨伯格的双因素理论，属于保健因素的有（BE）。

- A.工作上的成就感
- B.技术监督系统
- C.工作职务带来的责任感
- D.工作的发展前途
- E.工作的安全性

8. 根据挫折理论，引起挫折的主观因素包括：（ABC）。

- A.个人目标的适宜性
- B.个人本身能力的因素

C.个人对工作环境的了解程度

D.工作中人际关系的复杂程度

E.工作中的社会文化背景

9. 主管人员在运用强化理论改造下属的行为时，应遵循的原则有（ABE）。

A.因人制宜采取不同的强化模式

B.设立目标体系，分步实现目标，不断强化行为

C.设立远期目标，一次性强化

D.奖惩结合，以惩为主

E.及时反馈，及时强化

10. 异质结构群体在下述（AC）条件下将会达到最高的工作效率。

A.完成复杂工作

B.完成需要密切配合的工作

C.需要有创造力的工作

D.群体成员从事连锁性工作

E.比较单纯的工作

11. 按照冲突产生的直接原因可将冲突分为（ACD）。

A.任务冲突

B.有益冲突

C.关系冲突

D.流程冲突

E.有害冲突

12. 影响群体规范的建立和发展的因素有（ABCDE）。

A.个体的特征

B.群体构成

C.群体的任务

D.物理环境

E.群体绩效

13. 属于途径-目标理论认为的领导方式的有（ABCE）。

- A.支持型领导方式
- B.参与型领导方式
- C.指导型领导方式
- D.命令型领导方式
- E.以成就为目标的领导方式

14. 领导效能考核方法中，模拟考评法的主要方式有：（ABD）。

- A.公文处理
- B.小组讨论
- C.比较考评
- D.口试
- E.定量分析

15. 领导效能包括以下要素：（ACD）。

- A.领导能力
- B.领导目标
- C.领导效率
- D.领导效益
- E.领导态度

16. 下列关于有机型组织结构特点的表述，正确的有（AC）。

- A.有机型结构的规章和程序很少，常为非正式及非书面的形态
- B.有机型结构的组织重点是绩效
- C.有机型结构采用非程序化决策
- D.有机型结构采用集权式领导
- E.有机型结构的组织层次较多

17. 工作的重新设计的方法包括：（ABC）。

- A.工作轮换
- B.工作扩大化

C.工作丰富化

D.工作专业化

E.工作部门化

18. 压力的来源中，属于组织因素的有（ADE）。

A.任务要求

B.员工个性特点

C.新技术革新

D.人际关系要求

E.组织生命周期

19. 组织特定外部环境的因素包括（BD）。

A.技术因素

B.顾客因素

C.教育因素

D.竞争者因素

E.机会因素

20. 以人为中心的变革措施主要包括（ADE）。

A.调查反馈

B.目标管理

C.采用弹性工作制

D.群体建议

E.咨询活动

三、判断正误题

1. 组织行为学研究的对象是人的一般的行为规律。

B.×

2. 对于人的工作行为，首先要做定量分析，在此基础上再进行定性分析。

B.×

3. 弗洛伊德认为个性的自我部分是受“现实原则”所支配的。

A.√

4. 性格是心理活动的动力性特征，气质是个性心理特征中的核心部分。

B.×

5. 斯金纳的强化理论属于内容型激励理论。

B.×

6. 根据归因理论，从稳定性看，能力和努力属于稳定因素，任务和机遇属于不稳定因素。

B.×

7. 对群体的最基本的分类是把群体分为开放群体和封闭群体。

B.×

8. 群体成员如果违反了群体规范，就会受到群体舆论的压力，迫使他改变行为，与群体成员保持一致，因而群体规范具有约束功能。

B.×

9. 现代领导特性理论认为领导者所具有的特性是天生的，是由遗传决定的。

B.×

10. 风险性决策是指决策者不能清楚界定决策问题或可能的解决方案，不能得出选择方案结果的可能性。

B.×

11. “指挥统一”与“权力的分工”这两条原则只能结合使用。

B.×

12. 福莱特在集权与分权的问题上，主张更多的分权，并提倡部门化，主张采用“扁平”的组织结构。

B.×

13. 美国学者莱维特将组织变革的系统模式分为三个部分：输入部分、中介变量和输出部分。

B.×

14. 组织结构合理化是从静态标准的角度衡量组织行为合理的标准与尺度。

A.√

15. 勒温认为，组织要实施变革，首先必须改变组织成员的态度。

A.√

四、简答题

1.简述组织行为学的研究方法应遵循的原则。

参考答案：

(1) 研究程序的公开性。任何一项科学研究都必须公开说明研究的全过程、所用的程序、所测的变量和测量方法。

(2) 收集资料的客观性。在科学研究中，研究人员要尽量避免受自己个性和主观偏见的影响，也就是要客观、如实地收集和占有数据、资料，这样才能得出正确的结论。

(3) 观察与实验条件的可控性。由于影响人的行为和工作绩效的因素是多方面的，要找出某一因素与人的工作绩效的关系，就必须把其他可能影响工作绩效的因素控制在一定条件下，而集中精力专门观察和实验这一因素对工作的影响。

(4) 分析方法的系统性。这是指不仅要把每个影响事物变化的因素都置于整个大系统中去研究分析，还要把从过去到现在有关方面的知识加以系统化、条理化。

(5) 所得结论的再现性。只要采取公开相同的研究程序，收集的数据资料是客观的，在相同可控的条件下，不断重复做相同的实验，相同的结论就会不断出现。

(6) 对未来的预见性。由于所用的研究方法是科学的，所得的结论是反映客观规律的，运用这个规律就可以预见未来，从而有可能事先采取有效措施来预防消极行为，引导积极行为的发生。

2.请列举五种在组织管理活动中常见的知觉错误形式。

参考答案：

(1) 知觉防御：当个体希望维护与保护自己的观点时，就会更多关注与自己意见一致的信息，而那些与自己的观点或需要不一致的信息与事物，就容易被忽视。

(2) 晕轮效应：在知觉活动中，只能注意到某个事物或个人比较突出的特征，并且用这个特征代表整体的性质。

(3) 首因效应和近因效应。① 首因效应：先入为主，对于一开始知觉到的信息，总容易留下特别深刻的印象，而对于后面的信息不能给予平等的或足够的重视。②近因效应：最后留下的印象与记忆，会给我们相对较大的影响。

(4) 定型效应：个体过去的经验对当前知觉的影响。

(5) 对比效应：对多个认知对象与参照点进行比较时产生的认知和评价的偏差。

(6) 投射效应：人们在认知他人时，常常假定他人与自己有相同的倾向，于是把自己的特点归属到他人身上。

3.简述七层次的马斯洛需要层次理论的主要内容。

参考答案：

(1) 生理的需要。这是人类为维持自身生命的最基本需要，包括吃、穿、住及休息等需要。

(2) 安全的需要。这是人类要求保障自身安全、摆脱失业和丧失财产等威胁的需要。

(3) 友爱和归属的需要。这是社会交往的需要，当生理及安全的需要得到相当的满足后，友爱和归属的需要便占据主导地位。

(4) 尊重的需要。当一个人第三层次的需要得到满足后，通常会产生尊重的需要，包括自尊和受人尊重两个方面。

(5) 求知的需要。人有知道、了解和探索事物的需要。

(6) 求美的需要。人有追求匀称、整齐和美丽的需要，并且通过从丑向美转化而得到满足。

(7) 自我实现的需要。这是一种使人能最大限度地发挥自己的潜能并完成某项工作或某项事业的欲望，是马斯洛需要层次理论中最高层次的需要。

4.简述人际交往的原则。

参考答案：

(1) 平等原则：平等是建立良好人际关系的前提，没有平等待人的观念就不能与人建立密切的人际关系，这是人际交往的第一原则。

(2) 互利原则：在人们的交往中，大多数的交往都是互利的，互利包括物质互利、精神互利、物质精神互利。

(3) 信用原则：在人与人的交往中，从古至今都把信用看得非常重要。

(4) 相容原则：在人际交往中，要心胸宽广、忍耐性强，即宽宏大量。

5.简述如何进行有效的信息沟通。

参考答案：

(1) 沟通要有认真的准备和明确的目的性。

(2) 沟通的内容要明确。

(3) 沟通要有诚意，要取得对方的信任并建立起感情纽带。

(4) 提倡平行沟通。

(5) 提倡直接沟通、双向沟通和口头沟通。

(6) 设计固定沟通渠道，形成沟通常规。

6.简述菲德勒模型中对领导者工作影响最大的三个因素。

参考答案：

菲德勒提出对领导者的工作影响最大的三个基本方面是职位权力、任务结构、领导者和被领导者之间的关系：

(1) 职位权力：指的是与领导者职位相关联的正式职权，以及领导者从上级和整个组织各方面所取得的支持的程度。这一职位权力是由领导者对下属的实有权力决定的。

(2) 任务结构：是指任务的明确程度和人们对这些任务的负责程度。当任务明确、每个人都能对任务负责时，领导者更易于控制工作质量，群体成员也更有可能是明确地担负起工作职责。

(3) 领导者与被领导者之间的关系：菲德勒认为，上下级关系对领导者来说是最重要的，因为职位权力与任务结构大多处于组织的控制之下，而上下级关系会影响下级对领导者信任和爱戴的程度，以及是否愿意追随其共同工作。

7.简述领导的三要素及其对领导行为的影响。

参考答案：

(1) 领导三要素为：领导者、被领导者、组织环境。

(2) 领导者是领导活动中最活跃的构成要素。领导是组织的一员，与其他组织成员有共同的目标、礼仪和要求，处于平等地位；同时，领导者又是组织的代表和带头人，与其他组织成员有着领导和被领导的分工关系，在领导活动中起着确立行动目标、进行决策和监督指导决策实施的重要作用。

(3) 在组织活动中，被领导者是领导行为的客体，与被领导者共同构成主体，其素质的高低，工作自觉性、主动性和创造性的大小，与领导者之间关系的融洽程度以及对组织的关心程度，在

很大程度上决定着领导的有效性以及组织活动的整体绩效。

(4) 组织的一切活动都是在一定的环境中进行，组织环境是指对组织绩效发生潜在影响的外部机构或力量。当领导者和被领导者的特性一定时，组织环境因素的变化对领导过程和领导效果的好坏就有很大的影响。

8.简述组织文化的功能。

参考答案：

(1) 导向功能：把组织整体和组织员工个人的价值取向及行为取向引导到组织所确定的目标上来，从而建立内部的动力机制。

(2) 规范功能：组织文化是用一种无形的思想上的约束力形成一种软规范，制约员工的行为，以此来弥补规章制度的不足。

(3) 凝聚功能：企业文化将员工个人的思想感情和命运与组织的安危紧密联系起来，使员工对组织产生归属感和认同感。

(4) 激励功能：良好的文化氛围能产生一种激励机制，激励员工为实现自我价值和组织发展而勇于献身、不断进取。

(5) 创新功能：企业文化是组织创新的一个重要方面，是激发员工创新精神的源泉和动力。

(6) 辐射功能：企业文化除对本组织产生很大影响外，还会对社会公众、本地区乃至国内外组织产生一定的影响，在提高组织知名度的同时构成社会文化的一部分。

9.简述组织变革的阻力。

参考答案：

(1) 来自观念的阻力：由于长时间生活在相对稳定、变化不大的组织环境中，一些人形成了照章办事、按部就班、因循守旧的思想，特别是组织的一些上层领导认为一动不如一静，存在求稳怕乱、不愿担风险的思想，成为组织变革的巨大阻力。

(2) 来自地位的阻力：一项变革常常会因为改变了原来的体制或结构，调整了人事关系，使组织中权力和地位的关系重新进行配置，造成一部分人丧失或者削弱了原来的地位和权力，从而产生不满和抵触情绪。

(3) 来自经济的阻力：如果一项变革引起人们的收入直接或间接下降，就将遭到抵制。

(4) 来自习惯的阻力：人们总是按照自己的习惯对外界事物做出反应。在一定组织中

长期生活和工作形成的习惯，可能成为个人获得满足的来源。一旦改变了原来的生活方式和工

作方式，就不免产生某种不安全感，心里不踏实，产生抵触情绪。

(5) 来自社会方面的阻力：良好的社会关系是取得良好的工作绩效的有力保证。假如某项改革的实施，破坏了这种社会关系，同群体的价值观念与行为规范发生冲突，就必然会受到强烈抵制，使变革的进程受阻。

单选题

1、“熵”能测量环境的什么特性？（ ）

正确选项：有序性

2、“途径--目标”理论是（ ）提出的

正确选项：豪斯

3、艾桑尼是从哪个角度来划分组织类型的？（ ）

正确选项：成员的顺从程度

4、被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么？（ ）

正确选项：霍桑试验

5、除了较低层次决策的数量、涉及的范围以及对这些决策的控制等标志外，反映分权程度的标志还有：

正确选项：低层次决策实施所涉及的费用数额

6、当群体目标和组织目标协调一致时，内聚力与生产率就会出现如下关系（ ）

正确选项：高内聚力高生产率

7、非管理层事务的增多会使管理幅度：

正确选项：减少

8、弗洛伊德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是（ ）

正确选项：本我

9、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，完成一项工作需要大家的配合，或从事连锁性的工作，（ ）可能达到最高的工作绩效。

正确选项：同质群体

10、将人视为自私自利、好逸恶劳的是哪一种假设？（ ）

正确选项：经济人

11、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（ ）

正确选项：天才

12、领导的连续流理论是（ ）提出的

正确选项：坦南鲍母和施密特

13、面谈法属于下面组织行为学研究方法中哪种研究方法？（ ）

正确选项：调查法

14、某公司随着经营规模的扩大，其由总经理直管的营销队伍人数也从3个人增中到近100人。最近，公司发现营销人员似乎有点散漫，对公司的一些做法也有异议，但又找不到确切的原因。从管理的角度看，你认为出现这种情况的主要原因最大可能在于：

正确选项：总经理的管理幅度太宽，以致于无法对营销队伍实行有效的管理

15、某公司有三级管理层：公司总部、产品部（共有12个产品部）和各职能部门。由于公司的产品种类越来越多，总裁感到难以继续对所有产品部进行有效的领导。为此，提出以下组织变革方案，请选出你认为最可行的方案：

正确选项：在公司总部和产品部之间增加一个按产品大类组成的管理层

16、某人对完成某项任务的把握性很大，因此他对于这项工作的积极性会（ ）

正确选项：可能高也可能低

17、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（ ）

正确选项：妥协

18、企业管理者对待非正式组织的态度应该是：

正确选项：善加引导

19、人们发现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（ ）

正确选项：高凝聚力高生产率

20、事业部制最主要的特点：

正确选项：实行分权化管理

21、谈话法属于组织行为学的哪种研究方法？（ ）

正确选项：调查法

22、提出需要层次论的是（ ）。

正确选项：马斯洛

23、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（ ）

正确选项：晕轮效应

24、通过社会知觉获得个体某一行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：

正确选项：晕轮效应

25、学习型组织的支持者们认为传统组织的问题是由其固有的特性引起的，这些固有特性主要是（ ）

正确选项：分工、竞争和反应性

26、一个人经常出现的、比较稳定的心理倾向性和非倾向性特征的总和是：

正确选项：个性

27、以人为中心的变革措施主要包括哪些（ ）

正确选项：调查反馈、群体建议、咨询活动

28、以下四种做法，哪一种最能说明该组织所采取的最能体现较为分权的做法？

正确选项：更多、较为重要的决定可由较低层次的管理人员做出

29、由组织正式文件明文规定的、群体成员有固定的编制，有规定的权力和义务，有明确的职责和分工的群体属于：（ ）

正确选项：正式群体

30、在巴纳德看来，下面哪一个不是组织的基本要素？（ ）

正确选项：人际关系

31、在管理方格图中“乡村俱乐部式的管理”是哪种领导方式？（ ）

正确选项：1.9 型

32、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（ ）

正确选项：强制

33、组织设计最为重要的基础工作是：

正确选项：职务设计与分析

34、一般多数学者认为，小型群体组织拥有的最佳成员数量应在多少人左右？（ ）

正确选项：7 人

多选题

1、按何种心理机制占优势来划分，可把性格分为哪几类（ ）？

正确选项：理智型

正确选项：情绪型

正确选项：意志型

正确选项：中间型

2、按群体沟通的组织系统分，沟通可分为（ ）

正确选项：正式沟通

正确选项：非正式沟通

3、按照占优势的心理机制来划分，可把性格分为：（ ）

正确选项：理智型

正确选项：情绪型

正确选项：意志型

正确选项：中间型

4、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是（ ）

正确选项：合作精神

正确选项：决策能力

正确选项：敢于创新

正确选项：尊重他人

5、菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的是（ ）。

正确选项：职位权力

正确选项：任务结构

正确选项：上下级的关系

6、概括起来，我国优秀的领导者的素质应当包括（ ）

正确选项：政治素质

正确选项：知识素质

正确选项：能力素质

正确选项：身心素质

7、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（ ）。

正确选项：工作本身的特点

正确选项：责任感

正确选项：提升和发展

8、矩阵组织也称为“非长期固定性组织”，它的组织结构的优点是：

正确选项：加强了横向联系，专业设备和人员得到了充分利用。

正确选项：具有较大的机动性。

正确选项：促进各种专业人员互相帮助，互相激发，相得益彰。

9、科学的研究方法应遵循的原则是：（ ）

正确选项：研究程序的公开性

正确选项：收集资料的客观性

正确选项：分析方法的系统性

正确选项：观察与实验条件的可控性

正确选项：所得结论的再现性

10、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（ ）

正确选项：信息的原则

正确选项：冲突的原则

正确选项：合理的原则

正确选项：目标合适的原则

11、麦克利兰的激励需求理论认为人的基本需要有（ ）。

正确选项：成就需要

正确选项：生存需要

正确选项：权力需要

正确选项：归属需要

12、人的行为特征有（ ）

正确选项：自发的

正确选项：有原因的

正确选项：有目的的

正确选项：持久性的

正确选项：可改变的

13、人际关系的发展趋势是（ ）

正确选项：社会性增强，自然性减弱

正确选项：自主性增强，依附性减弱

正确选项：平等性增强，等级性减弱

正确选项：开放性增强，封闭性减弱

正确选项：合作性增强，分散性减弱

14、人际关系的功能有（ ）

正确选项：产生合力

正确选项：形成互补

正确选项：激励功能

正确选项：联络感情

正确选项：交流信息

15、人们在群体中可以获得的需要和满足有（ ）

正确选项：安全需要

正确选项：情感需要

正确选项：尊重和认同需要

正确选项：完成任务的需要

16、事业部制组织结构的优点是：

正确选项：公司能把统一管理、多种经营和专业分工更好地结合起来，公司和事业部的责、权、利划分比较明确，能够较好地调动管理人员的积极性。

正确选项：事业部制以利润为核心，能够保证公司获得稳定的利润。

正确选项：能为公司不断培养出高级管理人才。

17、希波克拉底划分的气质类型有：（ ）

正确选项：多血质

正确选项：粘液质

正确选项：胆汁质

正确选项：抑郁质

18、以下做法中，属于自然消退强化方法的有（ ）。

正确选项：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

正确选项：对请客送礼者，拒之门外

正确选项：对喜欢奉承拍马屁者，冷脸相待

19、组织行为学的两重性来自于（ ）

正确选项：管理的两重性

正确选项：人的两重性

正确选项：多学科性

20、组织行为学的研究方法包括（ ）

正确选项：调查法

正确选项：实验法

正确选项：个案研究法

正确选项：观察法

21、组织行为学研究的层次有（ ）

正确选项：个体

正确选项：群体

正确选项：组织

正确选项：环境

判断题

1、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。

正确选项：√

2、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。

正确选项：×

3、根据马斯洛的需要层次理论，五个需要可以同时对个人产生激励作用。

正确选项：×

4、根据期望激励理论，只要增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。

正确选项：×

5、根据特质论，研究者认为只要找出成功领导人应具备的特点，在考察每个组织中的领导者是否具备这些特点，就能判断他是不是一个优秀的领导人。

正确选项：√

6、工厂的车间、班组、科室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式群体。

正确选项：×

7、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，同质结构的群体可能达到最高的工作效率。

正确选项：√

8、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。

正确选项：√

9、黑胆汁占优势的属于胆汁质气质。

正确选项：×

10、集权和分权的统一的关键是上级和下级之间通过直接的交流渠道而形成的联结关系。

正确选项：×

11、勒温的冻结强化方式是团队强化方式和个体强化方式。

正确选项：×

12、利克特发现，那些用第四种管理方式去从事经营活动的领导者，大都是最有成就的领导者。

正确选项：√

13、领导工作的作用就在于引导组织中的全体人员有效地领会组织目标，使全体人员充满信心。

正确选项：√

14、领导活动古今中外都有相通的地方，但是领导的过程总是在一定的历史条件下进行的，所以随着时代的变迁和发展，对领导者的素质也会提出新的要求。

正确选项：√

15、领导者的权力主要来自于职权。

正确选项：×

16、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。

正确选项：√

17、期望理论认为，目标的效价越高，激励力量就越大。

正确选项：×

18、强化理论是基于这样的假设：受到奖励的行为会重复进行、而招致惩罚后果的行为会更加趋向于重复发生。

正确选项：×

19、权变理论认为，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。

正确选项：√

20、群体规模越大，工作绩效越小。

正确选项：×

21、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。

正确选项：×

22、人的行为是在外力的作用下引发的。

正确选项：×

23、人们在心理上通常会低估他人的工作绩效，高估他人的得益。

正确选项：√

24、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。

正确选项：√

25、如果作业比较简单，而且人们能熟练地完成作业，当有别人在场观察时会发生社会抑制作用。

正确选项：×

26、四分图理论认为，哪种行为效果好结论是不肯定的。例如有人认为在生产部门中，效率与“组织”之间的关系成反比，而与“关心人”的关系成正比。

正确选项：×

27、随着整个社会向现代化跃迁，人际关系也由过去的开放转向封闭。

正确选项：×

28、问卷调查法属于组织行为学研究方法的实验法。

正确选项：×

29、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。

正确选项：×

30、性格是个性心理特征的核心部分，气质是心理过程的动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征。

正确选项：√

31、学习型组织采用人本管理进行不断改进。

正确选项：×

32、血液占优势的属于粘液质气质。

正确选项：×

33、研究人员发现个人的才智、管理能力、首创性、自信以及个性等特质与领导的有效性没有关系。

正确选项：×

34、影响个性形成的主要因素是先天遗传因素。

正确选项：×

35、由本我支配的行为受社会规范道德标准的约束。

正确选项：×

36、在紧急的情况下，民主的领导方式最有效。

正确选项：×

37、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。

正确选项：√

38、组织结构的调整与完善是现代组织变革的外部原因之一。

正确选项：×

39、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。

正确选项：×

40、组织只是群体的总称,它不是管理的一种职能。

正确选项：×

案例选择综合题

贾厂长的故事

贾炳灿同志是上世纪八十年代初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。但他觉得先要省略...

1、案例中贾厂长制定政策时发挥他以前在上海高压油泵厂的经验 and “行业排头兵”优秀厂长的名望优势来解决上海液压件三厂的新问题，这属于哪种解释群体决策现象的假设？（ ）

正确选项：领袖人物作用的假设

2、李克特的领导行为理论被称为（ ）

正确选项：管理系统理论

3、请运用李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？（ ）

正确选项：开明和权威式

4、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？（ ）

正确选项：彻底改造女澡堂，以扫清新规定执行的障碍

王安电脑公司

王安电脑公司曾是美国 IT 企业界的一颗闪亮的明星。美籍华裔科学家、企业家王安在美国波士顿创办了一家驰名世界的“王安电脑公司”，他从 600 美元投资开始，经过 40 多年的艰苦奋斗，已发展到拥有 3 万多名员工，30 多亿美元资产，在大约 60 多个国家和地区设有 250 个分公司的世界性大企业。成功给他带来荣誉和地位，还给他带来了 16 亿美元的巨额资产。当我们顺省略...

1、当一个研究对数计算器的工程师告诉王安，公司的工作计划同他在几个月前达成的夏季度假租房协议发生冲突时，王安是如何处理的？（ ）

正确选项：该工程师完成工作后可用王安私人别墅度假

2、请你根据西方人性假设理论来判断，王安把公司中的员工看作是（ ）

正确选项：自我实现的人

3、如果用 $M(\text{积极性的高低}) = E(\text{期望值}) \times V(\text{效价})$ 来表示王安激励员工的过程,那么这个模型中的变量和关系是什么？（ ）

正确选项：M、E、V 都是变量、 $M = E \cdot V$ 是关系

4、为调动员工积极性，王安公司和员工之间劳动关系问题上只用哪一类词？（ ）

正确选项：聘用

研究所里来了个老费

鲍尔敦一个人在自己的办公室里坐着。下班了，屋里静悄悄的，人全走光了。老鲍把坐姿调整一下，使自己坐得更舒服点，眼睛得意地瞅着桌子上那套光子元件头一轮测试结果的记录。他就是喜欢在人家全走光了以后独自留下来。他被任命为这新的课题组组长这件事至今对他还挺新鲜，仍能使他深深地体验到一种快感。他的目光在盯住眼前的图表，可是脑海里闪现的，却是他省略...

1、鲍尔敦对费士廷的到来心情难免紧张、激动，反复琢磨人和事，心情复杂矛盾，情绪也不稳定，在和老费谈话后，更喜欢找季老谈话，并充满了对季老的依赖。根据这些现象，请你用麦迪的个性理论分析来判断鲍尔敦的个性特征是哪一类型？（ ）

正确选项：外向-高忧虑

2、本案例很多地方都对鲍尔敦的内心活动进行了描述，那么请问决定人的心理活动动力特征的是什么？（ ）

正确选项：气质

3、结合案例所描述的鲍尔敦的内心活动现象来看，影响人一生成功的最主要的因素是

什么？（ ）

正确选项：情商

4、如果用鲍莫尔对领导人提出的十大条件来衡量，在正确对待费士廷到来这件事情上，鲍尔敦应加强自身哪方面的修养？（ ）

正确选项：合作精神

案例分析题

1、大连三洋制冷公司的企业文化建设

主管大连三洋制冷公司企业文化建设的王东经理曾说：企业管理对企业来讲是一个永恒的主题，在企业管理的过程中，如何做好企业的文化建设，是一个企业可持续发展的一个重要基本建设。对于企业文化建设而言，在企业的发展过程中，它不是自发产生的，大连三洋制冷有限公司在成立伊始时，作为企业的经营者和管理者的公司经理肖永勤，就把企业文化的建设作为企业发展中的一个重要基础建设省略...

参考答案

1、组织文化，主要是在一定的历史条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。在企业中通常称它为企业文化。大连三洋制冷公司的企业文化从物质层、制度层和精神层三个层面上，把企业的价值观念、组织信念、组织目标、规章制度、职业道德、组织情感等要素很好地结合起来，构成了独具特色的中国合资企业文化。

2、大连三洋制冷公司的企业文化具有导向功能、规范功能、凝聚功能、激励功能、创新功能和辐射功能。他们通过企业文化建设，使质量管理体系得到有效运行。在整个生产过程中，员工通过企业文化建设得到了较好的培训，提高了员工的素质，这就实现了企业实施以人为本的企业文化的人本管理有效循环。

3、大连三洋制冷公司成功的企业文化建设例子告诉我们，做好组织文化的建设工作，是一个组织可持续发展的一个重要保障。组织文化建设，它既是组织管理的基础，又是组织管理的灵魂。有了组织文化，员工就可以在组织的整个管理过程中立足于岗位自我管理，立足于岗位自我改善，有效地实现个人的价值；把个人的价值和个人的发展，有效地融入到公司的发展当中去，同组织的发展目标有机地结合起来。要搞好企业文化建设必须做到以下几点：①领导者重视、调节和控制。如公司经理肖永勤，就把企业文化的建设视为企业发展中的一个重要基础建设来抓。②领导者对重大事件和企业危机的反应。③领导者进行详细的角色示范，教育和培训。如使员工在立足岗位自我改善这项活动和 ZD 小组无缺陷活动中得到锻炼和提高。④合理制定与实施分配报酬和提升的标准。⑤科学合理地制定招聘、挑选、提升、退休和解聘职工的标准。大连三洋制冷公司在刚成立时，就注意到了企业挑选新成员是内化和渗透文化最核心的一个方面，而且也是最有效的方法。

3、如何看待评先进工作者

高山是在某部委行政机关工作的一位公务人员，负责行政事务管理工作。去年他是全单位的先进工作者。他精力充沛、热爱工作、爱动脑筋、勤于动手，主任交办的工作他完成得相当出色；还经常承担起很多别的同事不愿做的事情，如打开水、清扫办公室等。但高山在研究与著述方面业绩平平，没有多大起色。今年单位来了一批年轻的硕士、博士生，改变了员工队伍的结构。这些人的特点是学历高、基础好、知省略...

参考答案

参考答案：1、通过案例可以看出，一方面高山对先进工作者的认知观念，没有随该单位对评先进工作者标准的改变而改变，从而他产生了不公平感觉。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。显然高山认为自己认真地工作，劳动投入大，就应该评上先进，结果却未被评上；而杨海只是会写文章，并没有像他那样认真地工作，劳动投入不大，却评上了先进。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、高山的领导要想做好他的思想工作，就要协调高山的认知，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，主任需要帮助高山重新认识先进工作者的评选标准；或是帮助高山在继续搞好行政工作的同时，也多发表论文；或是下年度评选先进时广泛征求大家意见，修改评选标准，如既要看其行政工作的效果，也要看科研成果的水平与数量。

3、希波克拉底把气质划分为多血质、胆汁质、黏液质、抑郁质四种类型。根据希波克拉底的气质理论，可以判断出高山属于黏液质型。因为案例中的高山精力充沛、热爱工作、爱动脑筋、勤于动手，主任交办的工作他完成得相当出色，还经常承担起很多别的同事不愿做的事情，可他对要改变先进工作者评选标准的传言反应较慢，尽管他没被评上先进，至今还想不通，但他并未溢于言表。这些正好符合黏液质有精力、沉着平稳、行为反应迟钝、不灵活、不敏捷、情绪易受抑制、不易表露、行为内倾性较强等主要行为特征。

4、杨利平糯米美食厂

杨利平本是莹县杨家村的一位普通农民，不过人们早就知道他有一种祖传绝招——烹制一种美味绝伦的糯米甜品——杨家八宝饭。他自称是这绝技的第五代传人，早在清朝道光年间，他祖宗所创这种美食就远近闻名，而且代代在本村开有一家专卖此种八宝饭的小饭馆。他的父亲在解放初期还开着这祖传小饭馆，那时才十来岁的杨利平已时常在店前店后帮忙干点活了。后来农村合作化与公社化，再后来他爸病死，饭馆省略...

参考答案

1、根据组织结构理论便能发现，杨利平的美食厂采用的是一种职能制（或直线职能制）组织结构。它的优点是能充分发挥各部门的专业管理作用，对本部门的生产、技术和经济活动进行有效的组织和指挥，以适应现代工业生产技术和分工的要求；缺点是科室和车间人员的职责和权限难以明确划分，许多问题需要许多部门协同解决，终将影响效率和贻误工作，且不适于企业大规模生产。这种组织结构比较适合于企业成立和发展的初期。

2、表哥汤正龙认为如果陆家蚊香厂要发展，就应不失时机地抓住市场需求，扩大生产规模，彻底改组该厂结构，在总厂的领导下，按不同产品或地区来分为许多独立经营和核算的部门。他建议的产品型结构其实质是一种事业部制组织结构。3、汤正龙建议的这种事业部制组织结构的优点是便于组织专业化和实现组织内部的协作；最高管理部门可以摆脱日常行政事务，成为坚强有力的决策机构，同时各事业部自成系统、独立经营、独立核算，可以发挥灵活性和主动性；各事业部之间有比较、有竞争，可以促进事业的发展；生产与销售可以直接联系，供求关系可以很快得到反馈；公司把各个事业部作为自治单位，使各个部的经理能从整体观点来组织这一部门的各项业务，受到全面的考验，从而有条件提升到最高部门，这是培养和训练管理人才较好的组织模式。缺点是：机构重复，容易造成管理人员浪费；由于各个事业部独立经营，使各事业部之间人员互换困难，相互支援差；各事业部经理考虑问题容易从本部门出发，忽视整个企业的整体利益。

单选题

1、“整体大于各个部分的总和”体现了组织的（）功能。

正确选项 1.人力放大

2、（），即研究领导者所处的具体环境，如领导者的条件、工作性质、时间要求、组织气氛对组织效能的影响，以便使领导行为能适应具体情景的要求及外部环境变化的要求，提高组织效能。

正确选项 1.领导权变有效论

3、（）包括：鼓励者、协调者、折中者和监督者。

正确选项 1.维护角色

4、（）认为，群体成员之间的相互作用是群体存在的唯一标准。

正确选项 1.霍曼斯

5、（）是一个上级管理者直接有效管地管理下级的人数。

正确选项 1.管理跨度

6、（）是一种较微弱、持久而具有渲染性的情绪状态，它也是一种情绪体验，这种体

验持续的时间较长，并不指向特定对象。

正确选项 1.心境

7、() 是指测量项目在多大程度上反映了所要测定的行为特征。

正确选项 1.内容效度

8、() 为管理人员带来某些不确定性，在这种环境中有许多需要决策的问题，其特点是冒险成分多于不确定性。

正确选项 1.复杂-静态环境

9、() 主要包括组织如何采取一整套的知识管理解决方案去实施知识管理项目，如何实现企业的变革管理等。

正确选项 1.知识应用管理

10、“你认为某领导的能力如何?很差、较差、一般、较强、很强。”这一测试某领导管理能力的量表是()的表述方式。

正确选项 1.五点量表

11、“熵”能测量环境的什么特性? ()

正确选项 1.有序性

12、“途径--目标”理论是 () 提出的

正确选项 1.豪斯

13、艾桑尼是从哪个角度来划分组织类型的? ()

正确选项 1.成员的顺从程度

14、被称为研究组织内部人的行为的里程碑是什么? ()

正确选项 1.霍桑试验

15、除了较低层次决策的数量、涉及的范围以及对这些决策的控制等标志外，反映分权程度的标志还有：

正确选项 1.低层次决策实施所涉及的费用数额

16、当群体目标和组织目标协调一致时，内聚力与生产率就会出现如下关系()

正确选项 1.高内聚力高生产率

17、非管理层事务的增多会使管理幅度：

正确选项 1.减少

18、弗洛伊德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是 ()

正确选项 1.本我

19、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，完成一项工作需要大家的配合，或从事连锁性的工作，() 可能达到最高的工作绩效。

正确选项 1.同质群体

20、将人视为自私自利、好逸恶劳的是哪一种假设？()

正确选项 1.经济人

21、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()

正确选项 1.天才

22、领导的连续流理论是()提出的

正确选项 1.坦南鲍姆和施密特

23、面谈法属于下面组织行为学研究方法中哪种研究方法？()

正确选项 1.调查法

24、某公司随着经营规模的扩大，其由总经理直管的营销队伍人数也从3个人增中到近100人。最近，公司发现营销人员似乎有点散漫，对公司的一些做法也有异议，但又找不到确切的原因。从管理的角度看，你认为出现这种情况的主要原因最大可能在于：

正确选项 1.总经理的管理幅度太宽，以致于无法对营销队伍实行有效的管理

25、某公司有三级管理层：公司总部、产品部(共有12个产品部)和各职能部门。由于公司的产品种类越来越多，总裁感到难以继续对所有产品部进行有效的领导。为此，提出以下组织变革方案，请选出你认为最可行的方案：

正确选项 1.在公司总部和产品部之间增加一个按产品大类组成的管理层

26、某人对完成某项任务的把握性很大，因此他对于这项工作的积极性会()

正确选项 1.可能高也可能低

27、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 ()

正确选项 1.妥协

28、企业管理者对待非正式组织的态度应该是：

正确选项 1.善加引导

29、人们发现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（）

正确选项 1.高凝聚力高生产率

30、事业部制最主要的特点：

正确选项 1.实行分权化管理

31、读话法属于组织行为学的哪种研究方法？（）

正确选项 1.调查法

32、提出需要层次论的是（）。

正确选项 1.马斯洛

33、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（）

正确选项 1.晕轮效应

34、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：

正确选项 1.晕轮效应

35、学习型组织的支持者们认为传统组织的问题是由其固有的特性引起的，这些固有特性主要是（）

正确选项 1.分工、竞争和反应性

36、一个人经常出现的、比较稳定的心理倾向性和非倾向性特征的总和是：

正确选项 1.个性

37、以人为中心的变革措施主要包括哪些（）

正确选项 1.调查反馈、群体建议、咨询活动

38、以下四种做法，哪一种最能说明该组织所采取的最能体现较为分权的做法？

正确选项 1.更多、较为重要的决定可由较低层次的管理人员做出

39、由组织正式文件明文规定的、群体成员有固定的编制，有规定的权力和义务，有明确的职责和分工的群体属于：（）

正确选项 1.正式群体

40、在巴纳德看来，下面哪一个不是组织的基本要素?()

正确选项 1.人际关系

41、在管理方格图中“乡村俱乐部式的管理”是哪种领导方式?()

正确选项 1.1.9 型

42、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()

正确选项 1.强制

43、组织设计最为重要的基础工作是：

正确选项 1.职务设计与分析

44、一般多数学者认为，小型群体组织拥有的最佳成员数量应在多少人左右?()

正确选项 1.7 人

45、1974 年，() 提出了“社会知觉”的概念。

正确选项 1.布鲁纳

46、20 世纪 60 年代，() 提出了组织战略和组织结构的关系原则，即组织的结构要服从于组织的发展战略。

正确选项 1.钱德勒

47、按() 可以把信息沟通分为单向沟通和双向沟通。

正确选项 1.沟通方向的可逆性

48、按照() 划分，可将性格类型分为理智型、情绪型、意志型、中间型。

正确选项 1.占优势的心理机能

49、按照决策的() 划分，可分为战略决策、管理决策和业务决策。

正确选项 1.重要程度

50、彼得·圣吉提出要建立() 。

正确选项 1.学习型组织

51、不属于弗鲁姆的期望理论公式中提出的在进行激励时需要处理好的三方面的关系的是() 。

正确选项 1.绩效与满足个人需要的关系

52、从() 的观点分析，组织不仅是责权分配系统，组织活动的运动过程，或是一种不断适应环境而成长的有机体，同时也是组织成员根据自己特定的地位扮演一定的角

色，由此构成等级体系的人际关系网络。

正确选项 1.心理学

53、当各个群体为了资源的分配发生冲突时，上层领导常常充当仲裁人，采取（）的办法，让每一方都得到部分满足。

正确选项 1.妥协

54、当下属做出成绩时，管理者要及时表扬：当下属做错了事，管理者也该及时制止，但不一定马上进行批评以防矛盾激化。另外，管理者的奖惩力度既不能轻描淡写，也不能过分。以上表述体现了有效激励的（）原则。

正确选项 1.时机与力度相结合

55、个性是带有个体的主观意识成分的，特别是在个性中反映的需要、动机、兴趣、理想和价值观等核心成分，更是能代表个体的（）。

正确选项 1.倾向性

56、根据格雷夫斯对价值观的分类，（）的人重视工作集体的和谐，喜欢友好的监督和平等的人与人的关系。

正确选项 1.社交中心型

57、根据赫塞和布兰查德的理论，（）的领导方式适用于比较成熟的情况，组织成员能够胜任工作，不喜欢领导者过多的指导和约束，领导者通过双向沟通的形式和他们平等地交流、协商、尊重、信任他们的工作和能力。

正确选项 1.参与型

低工作、高关系

58、根据赫塞和布兰查德对下属成熟度的划分，在（）阶段，下属具有较高的工作技能和较强的工作能力，但他们却不愿意做领导希望他们做的工作。

正确选项 1.R3

59、根据利克特等提出的管理系统理论，采用（）的领导者对下属抱有相当大的但并非十足的信心和信赖，他们通常设法积极采用下级的看法和意见。

正确选项 1.协商式的方式

60、根据综合激励模式，以下（）因素既属于内激励，又属于外激励。

正确选项 1.完成任务内在的期望值

61、根据组织生命周期理论，“官僚主义危机”或“硬化危机”产生于（）阶段。

正确选项 1.成熟

62、关于情绪和情感的表述，正确的是（）。

正确选项 1.情感较少受具体情景的影响，较为稳定而持久

63、关于群体规模的论述，不正确的是（）。

正确选项 1.随着群体规模的增大，成员的工作满意度提升

64、行为受挫后产生的防卫行为中，（）是心理机制中最有建设性的一种。

正确选项 1.升华

65、驾驶飞机，由于快速飞行的需要，对飞行员动作的速度、灵活性和准确性的要求特别高，因此，以快速飞行对气质特征的要求为绝对标准，通过气质测量来选拔飞行员，大大降低了飞行员的淘汰率。这项实践应用了气质差异的（）原则。

正确选项 1.气质绝对

66、今天的管理者需要为员工创造一种健康的氛围，在这样的氛围中，员工可以全力从事自己的工作，尽量减少碰到那些难以判断行为对错的模糊情景，组织行为学对此应有所帮助，即组织行为学面临哪一项机会：（）。

正确选项 1.改善道德行为

67、麦格雷戈的Y理论描述的下列哪一个关于人性的假设：（）。

正确选项 1.自我实现

68、每个人在社会中都扮演某些角色，人们通过人际交往、社会活动和业务活动，不断产生对他人角色的知觉，并借助思维的作用，掌握各种角色的行为标准，形成角色意识。以上表述体现了社会知觉分类中的（）。

正确选项 1.角色知觉

69、人的行为是人的内在的思想认识指导和推动的结果，改变人的思想认识就可以达到改变人的行为的目的，如（）。

正确选项 1.归因理论

70、心理学家勒温认为存在着（）极端的领导工作方式。

正确选项 1.三种

71、信息从一个人传到另一个人的一系列传递过程中会越来越失真，一般每经过一个中间环节，就要丢失信息，这属于信息沟通中的（）障碍。

正确选项 1.环节过多，引起信息损耗

72、薛恩关于经济人的假设中，不正确的是（）。

正确选项 1.员工本质是主动的，不受组织的左右、驱使和控制

73、以（）为中心的变革对组织的目标体系、权责体系进行改变，对角色关系进行调整、沟通，建立起有效的协调体系，从而达到组织变革的目的。

正确选项 1.组织结构

74、以下关于激励的理论，（）属于过程型激励理论。

正确选项 1.亚当斯的公平理论

75、影响人的行为的因素中，（）属于个性非倾向性心理特征。

正确选项 1.气质

76、有的人对风险采取现实主义的态度，愿意承担所做工作的个人责任，对正在进行的工作的情况，希望得到明确而又迅速的反馈。根据麦克利兰的理论，此类人的激励需要是（）。

正确选项 1.对成就的需要

77、预先告知某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的后果，允许人们通过按所要求的方式行事或避免不符合要求的行为,来回避令人不愉快的处境。这种强化方式是（）。

正确选项 1.消极强化

78、运用一系列的文艺活动、体育活动和读书活动等，培养职工的自豪感和向心力，使之在潜移默化的过程中形成集体凝聚力,是组织文化建设的（）。

正确选项 1.感染法

79、在工作团队建设的方法中，（）是通过有效的交流来提高团队的凝聚力，通过展示团队成就和职业化，鼓励团队成员为自己的团队感到自豪。

正确选项 1.社会认同法

80、在群体发展的（）阶段，群体内开始产生冲突，成员们为权力和地位的分配而产生分鼓和敌意，领导者的意图很难得到成员们的顺利贯彻。

正确选项 1.风暴

81、在一个有良好人际关系的集体里，人们之间能够互相学习，取长补短，在多方面的双向交流中使能力得到增长，这体现了人际关系的（）功能。

正确选项 1.形成互补

82、在组织文化建设的程序中，（）的工作包括处理问题与归纳成效两部分内容。

正确选项 1.确立与巩固阶段

83、中国古代的“卧薪尝胆”“破釜沉舟”等故事充分说明了（）的重要作用。

正确选项 1.危机激励

84、中国社科院心理科学研究所研制的 CPM 领导行为评价法中的“M”指的是（）。

正确选项 1.领导者处理人际关系的能力

85、自我管理型团队通常由（）人组成，他们的职责范围包括控制工作节奏、决定工作任务的分配、安排工间休息等。

正确选项 1.10~15

86、组织成员之所以能够聚在一起，是因为他们有相近的价值观或共同的兴趣爱好，或有切身的利害关系等，这些都会使其成员产生较为一致的“团体意识”。这体现了非正式组织的哪一特性：（）。

正确选项 1.内聚性

多选题

1、按何种心理机制占优势来划分，可把性格分为哪几类（）？

正确选项 1.理智型

正确选项 2.情绪型

正确选项 3.意志型

正确选项 4.中间型

2、按群体沟通的组织系统分，沟通可分为（）

正确选项 1.正式沟通

正确选项 2.非正式沟通

3、按照占优势的心理机制来划分，可把性格分为：（）

正确选项 1.理智型

正确选项 2.情绪型

正确选项 3.意志型

正确选项 4.中间型

4、鲍莫尔认为企业领导人应具有的条件是（）

正确选项 1.合作精神

正确选项 2.决策能力

正确选项 3.敢于创新

正确选项 4.尊重他人

5、菲德勒提出对一个领导者的工作最起影响作用的是 () .

正确选项 1.职位权力

正确选项 2.任务结构

正确选项 3.上下级的关系

6、概括起来，我国优秀的领导者的素质应当包括()

正确选项 1.政治素质

正确选项 2.知识素质

正确选项 3.能力素质

正确选项 4.身心素质

7、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 () .

正确选项 1.工作本身的特点

正确选项 2.责任感

正确选项 3.提升和发展

8、矩阵组织也称为“非长期固定性组织”,它的组织结构的优点是:

正确选项 1.加强了横向联系，专业设备和人员得到了充分利用。

正确选项 2.具有较大的机动性。

正确选项 3.促进各种专业人员互相帮助，互相激发，相得益彰。

9、科学的研究方法应遵循的原则是: ()

正确选项 1.研究程序的公开性

正确选项 2.收集资料的客观性

正确选项 3.分析方法的系统性

正确选项 4.观察与实验条件的可控性

正确选项 5.所得结论的再现性

10、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 ()

正确选项 1.信息的原则

正确选项 2.冲突的原则

正确选项 3.合理的原则

正确选项 4.目标合适的原则

11、麦克利兰的激励需求理论认为人的基本需要有 () .

正确选项 1.成就需要

正确选项 2.生存需要

正确选项 3.权力需要

正确选项 4.归属需要

12、人的行为特征有()

正确选项 1.自发的

正确选项 2.有原因的

正确选项 3.有目的的

正确选项 4.持久性的

正确选项 5.可改变的

13、人际关系的发展趋势是 ()

正确选项 1.社会性增强，自然性减弱

正确选项 2.自主性增强，依附性减弱

正确选项 3.平等性增强，等级性减弱

正确选项 4.开放性增强，封闭性减弱

正确选项 5.合作性增强，分散性减弱

14、人际关系的功能有 ()

正确选项 1.产生合力

正确选项 2.形成互补

正确选项 3.激励功能

正确选项 4.联络感情

正确选项 5.交流信息

15、人们在群体中可以获得的需要和满足有（）

正确选项 1.安全需要

正确选项 2.情感需要

正确选项 3.尊重和认同需要

正确选项 4.完成任务的需要

16、事业部制组织结构的优点是：

正确选项 1.公司能把统一管理、多种经营和专业分工更好地结合起来，公司和事业部的责、权、利划分比较明确，能够较好地调动管理人员的积极性。

正确选项 2.事业部制以利润为核心，能够保证公司获得稳定的利润。

正确选项 3.能为公司不断培养出高级管理人才。

17、希波克拉底划分的气质类型有：（）

正确选项 1.多血质

正确选项 2.粘液质

正确选项 3.胆汁质

正确选项 4.抑郁质

18、以下做法中，属于自然消退强化方法的有（）。

正确选项 1.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

正确选项 2.对请客送礼者，拒之门外

正确选项 3.对喜欢奉承拍马屁者，冷脸相待

19、组织行为学的两重性来自于（）

正确选项 1.管理的两重性

正确选项 2.人的两重性

正确选项 3.多学科性

20、组织行为学的研究方法包括（）

正确选项 1.调查法

正确选项 2.实验法

正确选项 3.个案研究法

正确选项 4.观察法

21、组织行为学研究的层次有 ()

正确选项 1.个体

正确选项 2.群体

正确选项 3.组织

正确选项 4.环境

22、ERG 理论划分的需要类型有 () .

正确选项 1.生存的需要

正确选项 2.相互关系的需要

正确选项 3.成长的需要

23、按照冲突产生的直接原因可将冲突分为().

正确选项 1.任务冲突

正确选项 2.关系冲突

正确选项 3.流程冲突

24、按照人际关系的结构划分， 人际关系可划分为().

正确选项 1.经济关系

正确选项 2.政治关系

正确选项 3.法律关系

正确选项 4.伦理关系

25、变量的处理方式有 () .

正确选项 1.置之不顾

正确选项 2.随机化

正确选项 3.不加控制

正确选项 4.保持恒定

正确选项 5.匹配

26、波特和劳勒的激励模式中的变量有 () .

正确选项 1.努力

正确选项 2.绩效

正确选项 3.奖配

正确选项 4.满足感

27、冲突的来源中，属于结构因素的有（）。

正确选项 1.规模

正确选项 2.参与

正确选项 3.奖酬制度

正确选项 4.资源的有限性

28、从组织环境对组织产生有利与不利的影响来看，它通常具有以下特征：（）。

正确选项 1.稳定性

正确选项 2.有序性

正确选项 3.复杂性

正确选项 4.不确定性

29、德鲁克对组织理论提出的“全新”模式有（）。

正确选项 1.工作队组织

正确选项 2.模拟性分权制

正确选项 3.系统结构

30、弗鲁姆和耶顿提出的选择领导方式的原则中，属于决策质量原则的有（）。

正确选项 1.信息原则

正确选项 2.目标合适原则

正确选项 3.非结构性原则

31、个性的特征包括()。

正确选项 1.社会性

正确选项 2.组合性

正确选项 3.独立性

正确选项 4.整体性

32、根据挫折理论，引起挫折的主观因素包括：（）。

正确选项 1.个人目标的适宜性

正确选项 2.个人本身能力的因素

正确选项 3.个人对工作环境的了解程度

33、根据赫茨伯格的双因素理论，属于保健因素的有（）。

正确选项 1.技术监督系统

正确选项 2.工作的安全性

34、工作的重新设计的方法包括：（）。

正确选项 1.工作轮换

正确选项 2.工作扩大化

正确选项 3.工作丰富化

35、鼓励员工参与决策的方法包括（）。

正确选项 1.民主讨论

正确选项 2.听取意见

正确选项 3.合理化建议

正确选项 4.越级参与

正确选项 5.职工代表大会

36、关于工作团队与群体的差异的表述，错误的有（）。

正确选项 1.工作团队中由个人承担责任，而群体主要以共同承担责任为基础

正确选项 2.工作团队强调会议的效率，群体鼓励开放式讨论和积极地解决问题的聚会

37、哈默认为，企业再造工程一旦推行，就会带来以下根本性的变化：（）。

正确选项 1.获得工作能力的方法，从没有系统的训练，变成有全盘计划的教育

正确选项 2.工作内容从单一变成丰富

正确选项 3.决定晋升的因素，由以绩效为主转变为兼顾绩效与技能

38、衡量组织决策合理与否的标志包括（）。

正确选项 1.组织决策体制的科学性

正确选项 2.组织决策者素质的现代化

正确选项 3.组织决策民主化

正确选项 4.组织决策手段的科学化

39、衡量组织权责体系合理性的指标主要有（）。

正确选项 1.组织内权力结构的层次性与有序性

正确选项 2.组织内责、权、利的一致性

正确选项 3.组织成员担负责任的相对程度

正确选项 4.组织授权行为的合理性

正确选项 5.组织授权行为的认可度

40、矩阵型组织的优点有：（）。

正确选项 1.权力与地位的分布更符合工程技术人员的民主规范，有利于共同决策，集中决策点

正确选项 2.对专业人员的使用富有弹性，有利于激发员工的积极性、创造性

正确选项 3.组织结构具有较好的适应性与稳定性

正确选项 4.项目组织和职能组织有沟通渠道，在时间、成本与绩效方面均能获得较好的平衡

41、领导效能包括以下要素：（）。

正确选项 1.领导能力

正确选项 2.领导效率

正确选项 3.领导效益

42、领导效能考核方法中，模拟考评法的主要方式有：（）。

正确选项 1.公文处理

正确选项 2.小组讨论

正确选项 3.口试

43、美国著名社会学家帕森斯认为，按社会作用和社会效益的分类标准，组织可以分为：（）。

正确选项 1.以经济生产为导向的组织

正确选项 2.以政治为导向的组织

正确选项 3.整合组织

正确选项 4.模型维持组织

44、能力差异在应用中，可以考虑以下几个原则：（）。

正确选项 1.能力阈限原则

正确选项 2.能力合理安排原则

正确选项 3.能力互补原则

45、人的行为的共同特征有（）。

正确选项 1.行为的自发性

正确选项 2.行为的因果性

正确选项 3.行为的目标性

正确选项 4.行为的持久性

46、人们从群体中可以获得如下需要和满足：（）。

正确选项 1.安全的需要

正确选项 2.情感的需要

正确选项 3.尊重和认同的需要

正确选项 4.完成任务的需要

47、认识在积极性的形成和发展中具有关键的作用，这是因为：（）。

正确选项 1.认识是将人们的需要和具体事物联系起来的桥梁

正确选项 2.认识是对组织目标产生积极性的前提

正确选项 3.认识是需要的满足感或不满足感形成的决定因素

48、属于激励的手段和方法的有：（）。

正确选项 1.思想政治工作法

正确选项 2.奖惩法

正确选项 3.目标激励

正确选项 4.职工参与管理

正确选项 5.工作设计

49、属于群众组织的是（）。

正确选项 1.工会

正确选项 2.妇女联合会

正确选项 3.科学技术协会

50、属于态度改变理论的有().

正确选项 1.平衡理论

正确选项 2.功能理论

正确选项 3.认知不协调理论

正确选项 4.沟通改变态度理论

正确选项 5.预言实现理论

51、属于途径-目标理论认为的领导方式的有 () .

正确选项 1.支持型领导方式

正确选项 2.参与型领导方式

正确选项 3.指导型领导方式

正确选项 4.以成就为目标的领导方式

52、属于业缘关系的有 () .

正确选项 1.上下级关系

正确选项 2.师生关系

正确选项 3.师徒关系

53、属于影响知觉选择的主观因素的有 () .

正确选项 1.需求、兴趣与动机

正确选项 2.气质与性格

正确选项 3.知识与经验

54、属于组织的无形要素的有： () .

正确选项 1.共同的目标

正确选项 2.工作的积极性与主动性

正确选项 3.良好的沟通网络与制度

55、属于组织文化的隐形内容的有().

正确选项 1.组织哲学

正确选项 2.价值观念

正确选项 3.道德规范

56、谈判具有以下特点：（）。

正确选项 1.谈判是双方通过不断调整各自的需要而相互接近，最终达成一致意见的过程

正确选项 2.谈判是合作与冲突的对立统一

正确选项 3.对于谈判的各方来讲，谈判都有一定的利益界限

正确选项 4.谈判是科学与艺术的结合

57、下列关于个性性格类型论的代表人物及其观点的表述，正确的有（）。

正确选项 1.荣格最先把个性性格分为内向和外向类型

正确选项 2.荣格在后来对其理论的发展上，又把生活中，与人交往中的性格特点细分为四类

正确选项 3.麦迪创造性地提出人出生后受环境压力的影响，将逐渐形成高忧虑、低忧虑两种类型

58、下列关于人际关系发展趋势的描述，正确的有（）。

正确选项 1.社会性增强，自然性减弱

正确选项 2.平等性增强，等级性减弱

正确选项 3.开放性增强，封闭性减弱

59、下列关于有机型组织结构特点的表述，正确的有（）。

正确选项 1.有机型结构的规章和程序很少，常为非正式及非书面的形态

正确选项 2.有机型结构采用非程序化决策

60、压力的来源中，属于组织因素的有（）。

正确选项 1.任务要求

正确选项 2.人际关系要求

正确选项 3.组织生命周期

61、研究和应用组织行为学的意义包括（）。

正确选项 1.有助于加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性

正确选项 2.有助于知人善任，实现最佳用人效益

正确选项 3.有助于改善人际关系，增强群体的凝聚力和向心力

正确选项 4.有助于提高领导水平，改善领导和被领导者的关系

62、一个合理的领导班子应该具有以下特征：（）。

正确选项 1.互补的知识结构

正确选项 2.配套的专业结构

正确选项 3.叠加的智能结构

正确选项 4.协调的气质结构

63、以人为中心的变革措施主要包括（）。

正确选项 1.调查反馈

正确选项 2.群体建议

正确选项 3.咨询活动

64、以下关于情绪与情感理论的代表人物及其学说的匹配，正确的有（）。

正确选项 1.阿诺德的评定-兴奋学说

正确选项 2.巴甫洛夫的动力定型论

65、以下属于调查法的有（）。

正确选项 1.谈话法

正确选项 2.电话调查法

正确选项 3.问卷调查法

66、异质结构群体在下述（）条件下将会达到最高的工作效率。

正确选项 1.完成复杂工作

正确选项 2.需要有创造力的工作

67、影响工作满意度的因素包括（）。

正确选项 1.公平的报酬

正确选项 2.支持性的工作环境

正确选项 3.工作团队

正确选项 4.上级的管理

正确选项 5.人格与工作的匹配

68、影响群体规范的建立和发展的因素有（）。

正确选项 1.个体的特征

正确选项 2.群体构成

正确选项 3.群体的任务

正确选项 4.物理环境

正确选项 5.群体绩效

69、影响群体内聚力的因素包括（）。

正确选项 1.群体的领导方式

正确选项 2.外来的威胁

正确选项 3.群体规模

正确选项 4.班组的组合

正确选项 5.与外界隔离

70、优秀的领导者的能力素质包括（）。

正确选项 1.筹划和决断能力

正确选项 2.组织指挥能力

正确选项 3.人际交往能力

正确选项 4.改革创新能力

正确选项 5.知人善任能力 71、正式组织具有下述特征：（）。

正确选项 1.有明确的目标

正确选项 2.以效率逻辑为标准

正确选项 3.强制性

72、主管人员在运用强化理论改造下属的行为时，应遵循的原则有（）。

正确选项 1.因人制宜采取不同的强化模式

正确选项 2.设立目标体系，分步实现目标，不断强化行为

正确选项 3.及时反馈，及时强化

73、组织气氛的和谐性主要包括：（）。

正确选项 1.组织成员的认同感

正确选项 2.组织成员的协同性

正确选项 3.组织成员的参与意识

正确选项 4.组织内部人际关系的和谐性

74、组织特定外部环境的因素包括（）。

正确选项 1.顾客因素

正确选项 2.竞争者因素

判断题

1、“指挥统一”与“权力的分工”这两条原则只能结合使用。

正确选项 1.×

2、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。

正确选项 1.√

3、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。

正确选项 1.×

4、根据公平理论，无论投入多大，只要获得相同的产出结果，员工就会感到他们是被公平对待的。

正确选项 1.×

5、根据马斯洛的需要层次理论，五个需要可以同时对个人产生激励作用。

正确选项 1.×

6、根据期望激励理论，只要增加职工的工资就能提高他们的工作积极性。

正确选项 1.×

7、根据特质论，研究者认为只要找出成功领导人应具备的特点，在考察每个组织中的领导者是否具备这些特点，就能判断他是不是一个优秀的领导人。

正确选项 1.√

8、工厂的车间、班组、科室，学校的班级、教研室以及党团组织、行政组织等都是非正式群体。

正确选项 1.×

9、工作比较单纯，不需要复杂的知识和技能，同质结构的群体可能达到最高的工作效率。

正确选项 1.√

10、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。

正确选项 1.√

11、黑胆汁占优势的属于胆汁质气质。

正确选项 1.×

12、集权和分权的统一的关键是上级和下级之间通过直接的交流渠道而形成的联结关系。

正确选项 1.×

13、勘温的冻结强化方式是团队强化方式和个体强化方式。

正确选项 1.×

14、利克特发现，那些用第四种管理方式去从事经营活动的领导者，大都是最有成就的领导者。

正确选项 1.√

15、领导工作的作用就在于引导组织中的全体人员有效地领会组织目标，使全体人员充满信心。

正确选项 1.√

16、领导活动古今中外都有相通的地方，但是领导的过程总是在一定的历史条件下进行的，所以随着时代的变迁和发展，对领导者的素质也会提出新的要求。

正确选项 1.√

17、领导者的权力主要来自于职权。

正确选项 1.×

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、培调有成就需要的人

正确选项 1.√

19、期望理论认为，目标的效价越高，激励力量就越大。

正确选项 1.×

20、强化理论是基于这样的假设：受到奖励的行为会重复进行、而招致惩罚后果的行为会更加趋向于重复发生。

正确选项 1.×

21、权变理论认为，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。

正确选项 1.√

22、群体规模越大，工作绩效越小。

正确选项 1.×

23、群体行为是组织行为学研究的基础和出发点。

正确选项 1.×

24、人的行为是在外力的作用下引发的。

正确选项 1.×

25、人们在心理上通常会低估他人的工作绩效，高估他人的得益。

正确选项 1.√

26、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

正确选项 1.√

27、如果作业比较简单，而且人们能熟练地完成作业，当有别人在场观察时会发生社会抑制作用。

正确选项 1.×

28、四分图理论认为，哪种行为效果好结论是不肯定的。例如有人认为在生产部门中，效率与“组织”之间的关系成反比，而与“关心人”的关系成正比。

正确选项 1.×

29、随着整个社会向现代化跃迁，人际关系也由过去的开放转向封闭。

正确选项 1.×

30、问卷调查法属于组织行为学研究方法的实验法。

正确选项 1.×

31、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。

正确选项 1.×

32、性格是个性心理特征的核心部分，气质是心理过程的动力特征，能力则是完成某项活动所必备的心理特征。

正确选项 1.√

33、学习型组织采用人本管理进行不断改进。

正确选项 1.×

34、血液占优势的属于粘液质气质。

正确选项 1.×

35、研究人员发现个人的才智、管理能力、首创性、自信以及个性等特质与领导的有效性没有关系。

正确选项 1.×

36、影响个性形成的主要因素是先天遗传因素。

正确选项 1.×

37、由本我支配的行为受社会规范道德标准的约束。

正确选项 1.×

38、在紧急的情况下，民主的领导方式最有效。

正确选项 1.×

39、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。

正确选项 1.√

40、组织结构的调整与完善是现代组织变革的外部原因之一。

正确选项 1.×

41、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。

正确选项 1.×

42、组织只是群体的总称，它不是管理的一种职能。

正确选项 1.X

43、ERG 理论不仅指出了需要层次的“满足-上升”趋势，也指出了“挫折-倒退”的趋势。

正确选项 1. ✓

44、Y 式沟通网络的沟通速度快，但成员的满意感较低。

正确选项 1. ✓

45、艾桑尼根据人员的顺从程度对组织进行分类。

正确选项 1. ✓

46、布莱克和莫顿认为(5,5)型的领导方式是最有效的。

正确选项 1. ×

47、对于人的工作行为，首先要做定量分析，在此基础上再进行定性分析。

正确选项 1. ×

48、法约尔提出的“例外原则”，为后来的分权化和事业部制等组织原则提供了理论基础。

正确选项 1. ×

49、风险性决策是指决策者不能清楚界定决策问题或可能的解决方案，不能得出选择方案结果的可能性。

正确选项 1. ×

50、弗洛伊德认为个性的自我部分是受“现实原则”所支配的。

正确选项 1. ✓

51、福莱特在集权与分权的问题上，主张更多的分权，并提倡部门化，主张采用“扁平”的组织结构。

正确选项 1. ×

52、根据归因理论，从稳定性看，能力和努力属于稳定因素，任务和机遇属于不稳定因素。

正确选项 1. ×

53、黑胆汁占优势的属于胆汁质，又称为兴奋型。

正确选项 1. ×

54、横向分立所形成的各个企业之间的关系是一种同一类别产品内部上下游产品之间的关系。

正确选项 1. ×

55、计件工资属于固定间隔强化。

正确选项 1.x

56、客观性是人际关系的根本特点。

正确选项 1.x

57、勒温认为，组织要实施变革，首先必须改变组织成员的态度。

正确选项 1. √

58、领导艺术具有随机性、经验性、多样性和创造性的特点。

正确选项 1. √

59、美国学者莱维特将组织变革的系统模式分为三个部分:输入部分、中介变量和输出部分。

正确选项 1.x

60、上行沟通是指上级领导将组织目标、规章制度、工作程序等向下级传

正确选项 1.x

61、斯金纳的强化理论属于内容型激励理论。

正确选项 1.x

62、现代领导特性理论认为领导者所具有的特性是天生的，是由遗传决定的。

正确选项 1.x

63、信度系数越大，说明测量越不可靠。

正确选项 1.x

64、性格是心理活动的动力性特征，气质是个性心理特征中的核心部分。

正确选项 1.x

65、综合谈判是一种传统的输赢谈判，即数量一定，一方的所得是另一方的损失的谈判。

正确选项 1.X

66、组织结构合理化是从静态标准的角度衡量组织行为合理性的标准与尺度

正确选项 1. √

2、A 设计院主要承保冶金系统各公司的大、中型项目设计，在业内口碑很不错。高级工程师老李是该院现任第一设计室主任，担任该职位已超过 10 年，业务能力强，管理经验也很丰富。第一设计室里原来共有 5 名工程师组成，他们在一起工作多年，彼此感情融洽，关系密切，工作配合度高。不久前，室里分配来一位刚从名牌工科大学毕业的博士生小肖。小肖朝气蓬勃，大方直爽，很喜欢分配给她的设计任务，感觉担子虽然不轻，

结合案例思考:

1.小肖和其他同事之间产生矛盾的原因是什么?(6 分)

2.小肖应该如何处理好与同事之间的人际关系?(6 分)

3.如果你是李主任，会如何帮助小肖解决人际冲突?(8 分)

参考作答：1.小肖和其他同事之间产生矛盾的原因是信息沟通出现了问题。信息沟通的作用在于使组织内的每一个成员都能够做到在适当的时候，将适当的信息，用适当的方法，传递给适当的人，从而形成一个健全、迅速、有效的信息传递系统，以有利于组织目标的实现。小肖刚来到设计院，工作很认真，热情很高，加班加点地干活，同时也希望同事们和她一样工作。对同事们工作节奏慢的现象看不惯，产生了思想上的隔阂，但又没有和同事们进行及时的沟通，除工作外很少与他们有非正式交流，这样就使得她在同事眼里显得目空一切。矛盾就这样形成了。(6 分)

2.小肖应该采用多种方法与同事进行思想沟通，及时把自己融进集体组织中去，应该更多看到同事们身上的闪光点，虚心向他们学习。同时在工作之余和同事们进行非正式交往，沟通信息，交换意见和看法，并诚恳征求他们对自己的看法。对工作的看法和建议可以先和李主任沟通，由他出面进行安排、处理。(6 分)

3.李主任可以从以下几个方面帮助小肖解决人际冲突:(1)对小肖进行思想工作。在肯定小肖的工作热情和成绩的前提下，指出目前出现的人际冲突对她的危害，帮助她找出在信息沟通中存在的问题及解决问题的办法，建议作为新员工应该主动与同事们进行沟通，得到大家的认同。(2)给室里其他成员做工作。要教育组里的老同志，充分肯定小肖的工作和做好工作的美好愿望，指出在一些具体问题上主动和小肖积极沟通，并提醒其注意学习新知识、新设计理念，以把工作做得更好。(3)在工作内容上作适当的调整，可以在工作中设置超级目标，把大家的注意力集中到工作上来，共同努力实现工作目标，从而缓解互相之间的对立情绪。(8 分)

3、企业家常常号召职工“以厂为家”、“以公司为家”，试图以此来增加企业的凝聚力，为企业创造更好的效益。但真正能让职工感到企业是自己的“家”，却没有那么容易。这要求企业家真正在企业营造出“大家庭”的环境。A 公司的总经理 B 一直奉行“大家庭”式的经

结合案例思考:

1.总经理 B 是如何提高 A 公司的凝聚力的?(10 分)

2.你从该案例中得到了什么样的启示?(10 分)

参考作答：1.总经理 B 是以民主的方式来管理企业的，使员工感受到大家庭的温暖;做到知人善任，合理使用人才，强调发挥人的积极性和创造性，以能有一个高素质的人才队伍而感到骄傲;能以身作则、宽严相济，注重团结，营造出一种使人奋发向上的组织氛围。正是这些，使得 A 公司具有很高的凝聚力。(10 分)

2.启示:一个组织的领导人的管理哲学和管理方式对一个组织的发展具有很重要的意义，在管理中，坚持以人为本的哲学，注重发挥人的作用是一个组织的成功之本。(10 分)

4、一家大型房地产开发公司的总裁组织召开了一个新项目论证会议。会议一结束，作为设计部总经理的老刘就拿着相关文件匆匆忙忙地跑回自己的办公室，一边仔细地阅读文件，一边拿着笔在笔记本上写着。不一会儿，老刘拿着

1.老刘对团队的管理方式是怎样的?(8 分)

2.如果你是老刘，应该采用怎样的团队管理方式?(12 分)

参考作答：1.老刘作为团队领导对下属的管理只是一味地将工作部署和安排给下属，没有给员工沟通和表达意见的机会，团队成员对工作的目标和进度等情况都不了解。(8 分)

2.第一，开完会后不是急着找成员单独讲话，而是考虑一下现有团队成员的能力，再将要开展的工作厘出一份任务清单，并排好优先排序，再按照团队角色进行工作预安排后，召集各个团队成员一起开会，让团队成员了解自己的新任务、提出相应的困惑，并给予成员清楚的解释;第二，将工作任务分解说明分发给各个团队成员，并在会上予以说明和加以确认;第三，与团队成员一起进行新工作任务的讨论，协调各个成员之间的工作配合、进度安排等事宜，对团队成员间的工作接口加以说明，鼓励团队成员进行沟通;第四，还要明确告诉团队成员配合项目任务的工作会议在何时、何地召开，出现问题如何处理等。

6、古井酒厂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

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.这个案例对你搞好领导工作有哪些方面的启示？

3.你认为王厂长应怎样做才能提高领导工作的有效性？

参考作答：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。

2.这个案例对我们有以下的启发：①搞好企业的领导工作，领导者必须有战略的眼光；②搞好企业的领导工作，领导者必须善于总结、及时反思；③搞好企业的领导工作，领导者必须善于发动全体员工，充分调动他们的积极性；搞好企业的领导工作，领导者还必须通过各种形式全面提高员工素质。

3.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、贵和服务为一体的人。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，领导工作也不会达到有效的。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。

匹配类综合题

名词部分 解释部分

A、感觉

B、知觉

C、社会知觉

D、自我知觉

E、错觉

F、是当前直接作用于感觉器官的整个客观事物在大脑中的反映。

G、是知觉主体的一种特殊的社会意识，它影响着主体的心理活动，调节主体的社会行为。

H、既包括对自己心理与行为状态的知觉，同时又包括对自己的目标与发展途径的省

略...

- 1、.正确选项： B-F
- 2、.正确选项： C-G
- 3、.正确选项： D-H
- 4、.正确选项： E-J
- 5、.正确选项： A-I

名词部分 解释部分

- A、奥德佛的 ERG 理论
- B、劳勒的期望模式
- C、亚当斯的公平理论
- D、斯金纳的强化理论
- E、豪斯-迪尔公式
- F、属于内容型激励理论
- G、属于过程型激励理论
- H、属于行为改造型激励理论
- I、属于综合激励模式省略...

- 1、正确选项： A-F
- 2、正确选项： B-G
- 3、正确选项： C-G
- 4、正确选项： D-H
- 5、正确选项： E-I

名词部分 解释部分

- A、气质
- B、能力
- C、性格

D、态度

E、价值观

F、是一种心理活动的动力性特点。

G、是个体对现实的稳定态度和习惯化的行为方式。

H、是指个体对人对事所持有的一种具有持久而又一致的心理和行为倾向。

I、是个体为省略...

1、正确选项：A-F

2、正确选项：B-I

3、正确选项：C-G

4、正确选项：D-H

5、正确选项：E-J