全国2018年4月自学考试00152组织行为学试题答案

**一、单项选择题**（本大题共25小题，每小题1分，共25分）

1.A 2.C 3.B 4.D 5.B

6.C 7.D 8.C 9.A 10.A

11.B 12.C 13. D 14.C 15.A

16.C 17.D 18.C 19.D 20.A

21.A 22.B 23.B 24.B 25.D

**二、多项选择题**（本大题共5小题，每小题2分，共10分）

26.ABDE 27.ABE 28.ABCDE 29.ACD 30.ABE

**三、名词解释题**（本大题共5小题，每小题3分，共15分）

31.群体动力是指群体中各种因素“力”的相互作用，并对群体成员在资源利用、任务实施及关系维护等方而产生的影响力。 32.角色期待是指在某个特定情境中別人认力你应该表现出什么样的行为。

33.非正式组织是人们在共同的工作或活动过程中，以共同的思想感情、共同的利益、共同的需求为基础而自发形成的团体。 34.组织学习是指组织为了实现发展目标、提升核心竞争力而围绕信息和知识技能所采取的各种行动，是组织不断努力改变或重新设计自身以适应持续变化的环境的过程。

35.外激励是指由外酬引发的、与工作任务本身无直接关系的激励。

**四、简答题**（本大超共5小超，每小题6分，共30分）

36.(1)扁平化的沟通流程；（2分） （2）透明化的沟通镆式；(1分） （3）互动化的沟通活动；（1分） （4）沟通对象个性化；(1分） （5）沟通趋于电子化。(1分）

37.(1)托马斯的冲突管理的二维模式以“合作性”为横坐标，以“坚持己见性”为纵坐 标，定义了冲突行为的二维空间，并在此基础上组合形成了五种冲突管理的策略。 “合作性”即指一方试图满足对方利益的程度，“坚持己见性”即指一方试图满足自己利益的程度。（3分） (2)五种冲突管理策略包括：竞争策略、回避策略、妥协策略、迁就策略、合作策略。 (3分） 38.(1)对组织文化发展史的调査；（2分） （2）对组织文化发展的内在机制的调査分析，主要包括硬件部分和软件部分；（1分） （3）组织中的人员素质；(1分） （4）组织文化发展环境；（1分〉 （5）组织文化发展战略。（1分）

39.（1）品格。主要包括的道徳、品行、人格等。好的品格能使人产生敬爱感；（2分） （2）才能。主要反映在工作成果上，有才能的会使人们对他产生敬佩感，吸引人们自觉接受其影响：（2分） （3）知识。一个人的影响力是与知识紧密联系的，知识丰富的，容易得到人们的信任，并由此产生信赖感和依赖感；（1分） （4）感情。人与人之间建立了良好的感情关系，便能产生亲切感，相互吸引力越大，彼此的影响力也越大。（1分）

40.(1)个体心理与行为的研究包括个件与个体行为分析、个体心理与行为分折。（3分） (2)个体心理与行为研究的目的在于揭示不同个体的心理活动特点及其与行为和工作效率之间的关系，为管理者认识和掌握组织成员共同的心理与行为规律，提高对员工行力的解释、预测和控制能力，掌握个体动机激发与行为选择、强化的规律，充分调动人的积极性，为合理用人提供理论依据。（3分）

**五、论述题**（本大超共2小题，每小题10分，共20分）

41.(1）价值观是一个人对周围客观事物的意义、重要性的总评价和总看法，是一个人基本的信念和判断。(2分） （2）价值观对组织行为有重要的作用。价值观是研究各个成员对组织认同程度的核心衡量指标。（2分） （3）价值观对了解组织成员的态度及动机的基础，管理者吋在此基础上对组织成员进行行为分析。（2分） （4）价值观会使个体对那些不被其所在群体或组织接受的信仰、态度及行为进行合理化，以解决内心的冲突，进而提高个体的道德感和自我效能感，以便在组织中保持和维护自己的尊严。（2分） （5）价值观会影响企业领导人的决策行为。（2分） 评分说明：能联系组织管理实际说明，应酌情给分。

42.(1）亚当斯的公平理论又称为社会比较理论，该理论认为员工的积极性不仅受其绝对收入的影响，而且受其相对收入的影响，一旦员工感受到不公平，他们会采取行动纠正这种状况，其结果可能是降低或提高生产效率、改造或降低产品质量、提高或降低缺勤率或内动离职率。（2分） （2）公平理论旨在社会比较中探讨个人所作的页献与其所得到的报酬之间如何平衡，侧中于研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对员工生产积极性的影响。（1分） （3）组织可以通过加强分配报酬管理，消除员工的不公平感。（1分） （4）按时间付酬时，收入超过应得报酬的员工的生产效率水平，有可能将高于收入公平的员工。即负疚感会使员工提高产品质量或产量，以增加自己收入——付出比率中的付出额，保持公平感。按时间付酬时，对于收入低于应得报酬的员工而言，将降低他们生产的数量或质量，他们工作的努力程度也将降低。（2分） （5）按产量付酬时，收入超过应得报酬的员工相对于那些收入公平的员工而言，产品生产数量增加不多，而主要是提高产品质量。计件付酬的方式将使员工为实现公平感而加倍付出努力，浙江促使产品的质量或数量得到提高。（2分） （6）按产量付酬时，收入低于应得报酬的员工与收入水平的员工相比，他们的产量高而质量低。在计件付酬中，应对那些只讲数量而不管质量的员工不实施任何奖励，这种方式能够产生公平感。（2分。）