

试卷代号:1070

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放本科”期末考试

组织行为学 试题

2017年1月

注意事项

一、将你的学号、姓名及分校(工作站)名称填写在答题纸的规定栏内。考试结束后,把试卷和答题纸放在桌上。试卷和答题纸均不得带出考场。监考人收完考卷和答题纸后才可离开考场。

二、仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。答案一定要写在答题纸的指定位置上,写在试卷上的答案无效。

三、用蓝、黑圆珠笔或钢笔答题,使用铅笔答题无效。

一、单项选择题(每小题 2 分,共 12 分。在备选答案中,选择一个正确答案并将答案题号写在答题纸上)

1. 布劳是从哪个角度来划分组织类型的? ()
- A. 社会功能

B. 成员受惠程度

C. 对成员的控制方式

D. 成员人数
2. 弗洛伊德认为个性中不受社会道德规范约束的部分是()。
- A. 本我

B. 自我

C. 超我

D. 忘我
3. 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,并在工作上取得了显著的成绩。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

4. 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
5. 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
6. 某组织中设有一管理岗位,连续选任了几位干部,结果都是由于难以胜任岗位要求而被中途免职。从管理的角度来看,出现这一情况的根本原因最有可能是()。
- A. 组织设计没有考虑命令统一的原则
B. 组织设计没有考虑例外原则
C. 组织设计忽视了对于干部的特点与能力要求
D. 组织设计没有考虑到责权对应的原则

二、多项选择题(每小题 3 分,共 18 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写在答题纸上)

7. 科学的研究方法应遵循的原则是()。
- A. 研究程序的公开性 B. 收集资料的客观性
C. 分析方法的系统性 D. 观察与实验条件的可控性
E. 所得结论的再现性
8. 按何种心理机制占优势来划分,可把性格分为()。
- A. 理智型 B. 内倾型
C. 情绪型 D. 意志型
E. 中间型
9. 下列制度中属于采用固定间隔强化方法的有()。
- A. 计件工资 B. 计时工资
C. 计件超产奖 D. 月度奖
E. 年终分红
10. 人们在群体中可以获得的需要和满足有()。
- A. 安全需要 B. 情感需要
C. 尊重和认同需要 D. 完成任务的需要
E. 实现组织目标的需要

11. 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()。

- A. 信息的原则
- B. 不接受性原则
- C. 冲突的原则
- D. 合理的原则
- E. 目标合适的原则。

12. 中华商务中心是一家合资企业,以物业经营为主要业务。目前写字楼租户 272 家,公寓租户 426 家,商场租户 106 家。公司在总经理下设有物业部、市场部、财务部、人事部、公交部、业务发展部等部门。物业部门设置了写字楼管理部、公寓管理部、商场管理部以及其他配套部门。试问,其整个公司和物业部内部的组织结构分别采取了何种部门化或部门划分形式? ()

- A. 职能部门化
- B. 顾客部门化
- C. 地域部门化
- D. 均为职能部门化
- E. 均为顾客部门化

三、判断对错题(每小题 1 分,共 6 分。对题中的说法做出是“正确”或还是“错误”的判断,并将判断的结果写在答题纸上)

13. 对于每一个组织来说,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,更不能把管理方法僵化。

14. 影响个性形成的主要因素是先天遗传因素。

15. 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。

16. 随着社会主义商品经济的发展和新技术革命的兴起,生产的社会化程度越来越高,人与人之间的社会联系日益广泛、密切,血缘关系、地缘关系的影响不断扩大。

17. 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。

18. 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。

四、案例选择题(每个小题 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案并写在答题纸上)

唐文的公司组织结构变革

利民公司于 2000 年开创时只是一家小面包房,开设一家商店。到 2010 年因经营得法,又

开设了另外八家商店,拥有十辆卡车,可将产品送往全市和近郊各工厂,公司职工达 120 人。公司老板唐济简直是随心所欲地经营着他的企业,他的妻子和三个子女都被任命为高级职员。他的长子唐文曾经劝他编制组织结构图,明确公司各部门的权责,使管理更有条理。唐济却认为,由于没有组织图,他才可能机动地分配各部门的任务,这正是他取得成功的关键。正式的组织结构图会限制他的经营方式,使他不能适应环境和职员能力方面的变化。后来在 2012 年,唐文还是按现实情况绘出一张组织结构图,见图 1。由于感到很不合理,没敢对父亲讲。

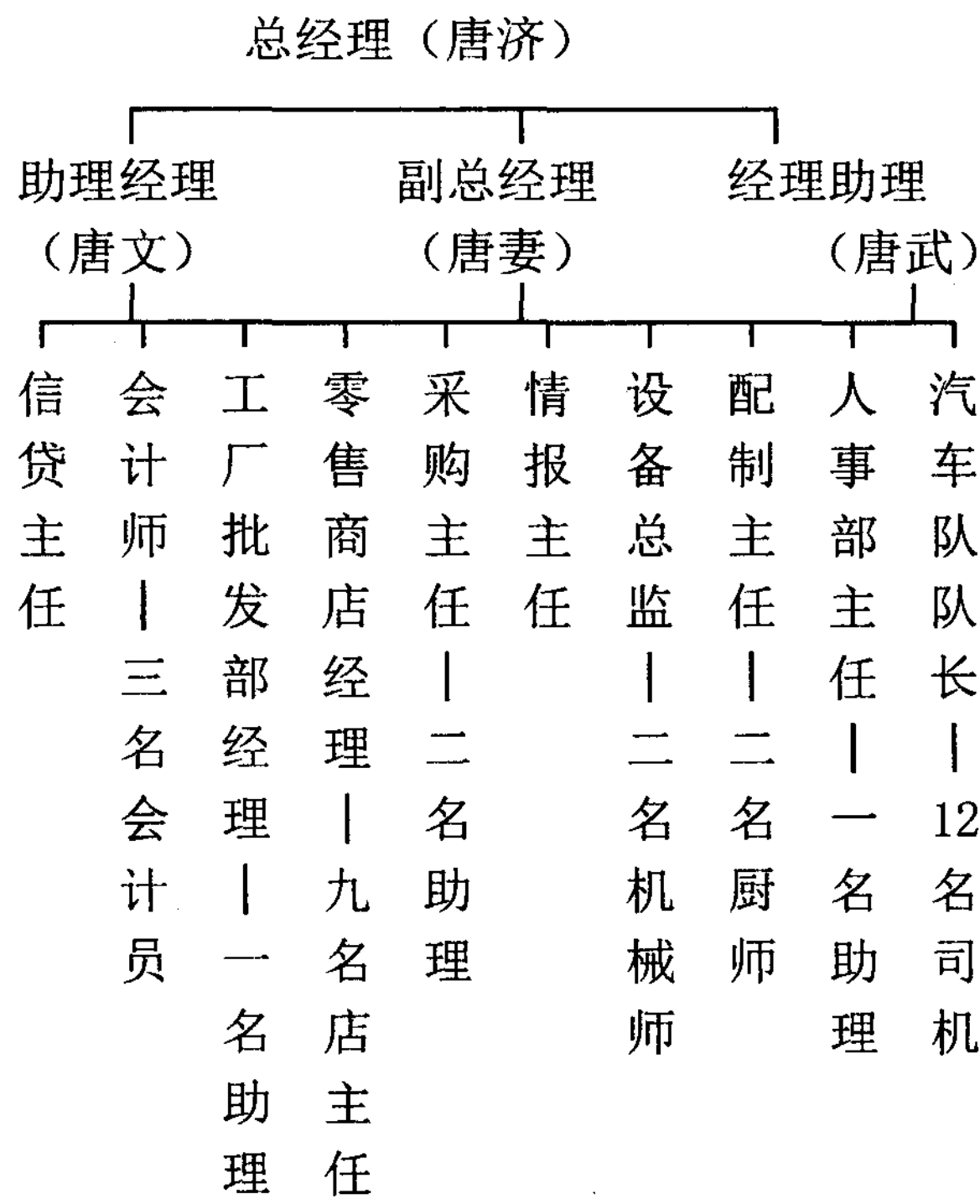


图 1:2012 年的组织结构图

2013 年唐济突然去世,家人协商由刚从大学毕业的唐文继任总经理,掌握公司大权。唐文首先想到的是改革公司的组织结构,经过反复思考,设计出另一张组织结构图,见图 2。他自认为这一改革有许多好处,对公司发展有利。但又感到也会遇到一些问题,例如将家庭成员从重要职位上调开,可能使他们不满(尽管他了解公司职工对其父原来的安排都有些怨言)。于是他准备逐步实施这项改革,争取用一年左右的时间去完成它。

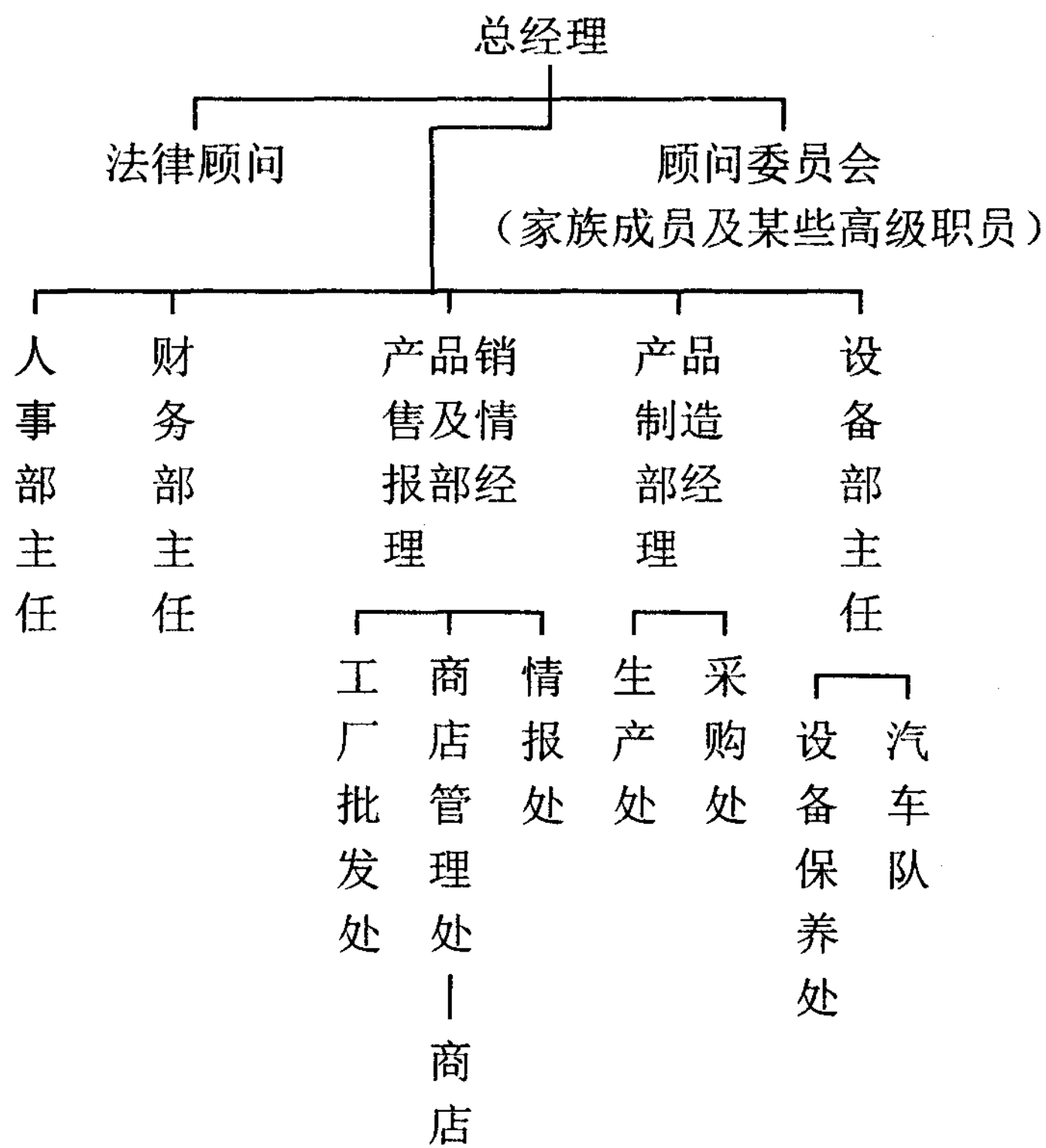


图 2:2013 年设计的组织结构图

问题：

19. 唐文为什么要把组织结构改成图 2 的样子？（ ）
 - A. 原先的结构有多头管理等问题
 - B. 唐文喜欢折腾
 - C. 唐济突然去世而产生的悲情所致
 - D. 唐文看到别人的公司都在改革，所以跟着改革

20. 唐文上任总经理后推行了组织结构改革，而建立一个开放体系的组织机构，就必须遵守一些基本原则。那么下面哪一项不是组织改革的基本原则？（ ）
 - A. 目标明确、功能齐全
 - B. 组织内部必须实行统一领导，分级管理
 - C. 坚持独资成分，财不外流
 - D. 有利于实现组织目标，力求精干、高效、节约

21. 唐文改革组织结构时最不可能遇到的阻力是:()

- A. 来自公司上下员工观念上的阻力
- B. 因地位变化产生的阻力
- C. 来自人们的生活习惯方面的阻力
- D. 来自他父亲唐济的直接阻力

22. 唐文针对组织变革的各种阻力,他应该制订好变革的策略,并予以实施。但下面哪一个方面明显不是变革策略直接实施的具体步骤?()

- A. 开展宣传教育活动
- B. 举办新员工培训班,开展拓展训练,让其了解企业文化
- C. 要利用群体动力,发动群众讨论和参与组织结构改革
- D. 奖惩分明,使用力场分析法,奖励先进,教育后进,增强支持改革的因素,削弱反对因素

五、简答题(每小题 12 分,共 36 分。根据所学组织行为学理论简明扼要地回答题中所提问题,并写在答题纸上)

- 23. 能力差异的应用原则是什么?
- 24. 为了提高领导的有效性,组织对领导工作有哪些要求?
- 25. 组织发展战略措施有哪些?

六、案例分析(每小问 6 分,共 12 分。根据题后指定的组织行为学理论来对案例中出现的问题进行分析,并写在答题纸上)

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告诉我们: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重要基本建设。就企业文化建设而言,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当作企业发展中一个重要的基本建设。

公司刚成立时,人员来自社会各个方面。有的公司员工是下岗后被招聘来的,有的是应届大中专毕业生,还有的是国有企业派来的技术和管理骨干。他们每个人都具有不同的行为规范,也有着不同的价值理念。那么在这种情况下,如何使我们公司的管理走上正轨呢?当时我

们借鉴了国有企业中被实践证明了一些有效的管理经验,也借鉴了国外一些先进的管理思想和管理方法,把它们有效地结合起来,做好员工的思想工作,就是说做好企业文化建设。

首先,公司针对方方面面不利的因素,开始注重制度文化建设,并设定了严格管理、降低成本、提高质量、创世界一流企业的方针和目标。通过我们的严格管理,规范了员工行为,使公司员工把公司制度变成自觉的规范,进而统一到我们共有的价值取向上来。

在价值取向的建设当中,我们公司在成立时就设定了贡献人类和地球、优化地球环境和服务人民生活、公司的发展、国家的社会经济发展和环境共存,以及企业和顾客利益共存、企业和劳动者共存这样一些价值观念。通过公司的培训在教育 and 规范大家的行为基础上,把公司共有的价值观念,融入到我们的管理和工作中去,使我们员工的价值观念达到一致。

如何使我们国有企业的思想政治工作方法在合资企业中得到实施呢?这就离不开我们的企业文化建设。企业文化建设,它既是我们一个管理基础,又是我们企业管理的一个灵魂。我们员工在整个管理过程中立足于岗位自我管理,立足于岗位的自我改善,有效地实现了个人的价值。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。我们公司也把立足岗位自我改善这项活动、ZD 小组无缺陷活动和促进这些活动的开展,都作为企业文化的一个重要组成部分加以实施和推广,把公司员工立足自我改善作为企业发展的一个重要动力,在我们生产现场,两万多平方米的生产面积,165 名生产工人当中,没有一个质量检查员,完全依赖于我们一种质量体系的有效运行。员工的高质量意识和我们企业文化的运行,使得我们的员工在我们的生产过程中,成为质量管理的主体。他们是生产者,又是我们产品质量的保证者和确认者。我们通过企业文化建设,使我们的质量管理体系得到了有效运行。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的有效循环。通过我们企业的文化建设,能够带动起我们企业生产的高效率、产品的高质量、服务的高水平、企业的高效益,进而带来员工的高收入。这是对我们员工价值的一个充分体现。美国学者认为任何一个成功的企业,都离不开企业的文化。大连三洋公司的发展充分证明了这样一个道理。

问题:

26. 大连三洋制冷公司的企业文化由哪些方面构成? 它对公司的经营管理有何作用?
27. 大连三洋制冷公司成功的企业文化建设例子告诉我们了什么?

试卷代号:1070

座位号

国家开放大学(中央广播电视大学)2016 年秋季学期“开放本科”期末考试

组织行为学 试题答题纸

2017 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 2 分,共 12 分。在备选答案中选择一个正确答案,并将正确的答案题号写在答题纸上)

1.
2.
3.
4.
5.
6.

得 分	评卷人

二、多项选择题(每小题 3 分,共 18 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写在答题纸上)

7.
8.
9.
10.
11.
12.

得 分	评卷人

三、判断对错题(正确的划“√”,错误的划“×”,每小题 1 分,共 6 分)

13.
14.
15.
16.
17.
18.

得 分	评卷人

四、案例选择题(每个小题 4 分,共 16 分。根据每个案例所讲述的内容,对题后所列的每道选择题,按题中具体要求选出一个正确答案,并将正确的答案题号写在答题纸上)

19.
20.
21.
22.

得 分	评卷人

- 23. 答:
- 24. 答:
- 25. 答:

得 分	评卷人

- 26. 答:
- 27. 答:

五、简答题(每小题 12 分,共 36 分。根据所学组织行为学理论简明扼要地回答题中所提问题)

六、案例分析(每小问 6 分,共 12 分。根据题后指定的组织行为学理论来对案例中出现的问题进行分析)

试卷代号:1070

国家开放大学(中央广播电视大学)2016年秋季学期“开放本科”期末考试

组织行为学 试题答案及评分标准

(供参考)

2017年1月

一、单项选择题(每选对一小题给2分,共12分,不选、错选或多选均不得分)

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

二、多项选择题(每选对一小题给3分,共18分,不选、错选或少选均不得分)

7. ABCDE 8. ACDE 9. BDE 10. ABCD 11. ACDE
12. AB

三、判断对错题(每小题判断正确给1分,共6分,错判或漏判均不得分)

13. √ 14. × 15. × 16. × 17. √
18. √

四、案例选择题(每选对一小题给4分,共16分,不选、错选或多选均不得分)

19. A 20. C 21. D 22. B

五、简答题(每小题答全要点者得9分,共36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)

23. 答案要点:

能力概念在组织活动中的应用,主要是考虑个体的能力与工作任务要求的匹配。这也是现代人力资源管理的基本原则。具体在应用中,可以考虑以下几个原则:

- (1)能力阈限原则
- (2)能力合理安排原则
- (3)能力互补原则

24. 答案要点:

为了提高领导的有效性,组织对领导工作的要求是:

- (1)要求领导者及时为组织成员指明目标,并使个人目标与组织目标取得协调一致
- (2)要求领导者在领导过程中所发布的命令要一致,即实行统一指挥
- (3)要求领导者加强直接管理
- (4)要求领导者加强组织内外信息沟通联络,保证沟通渠道的畅通

(5)要求领导者掌握激励理论,运用适宜的激励措施和方法,调动群众的积极性

(6)要求领导者不断地改进和完善自己的领导方法

25. 答案要点:

为实现组织发展的目标,可采取以下战略措施:

(1)激发组织的创新

(2)发展的价值观与可持续发展

(3)危机管理与风险管理

(4)知识管理

(5)工作生活质量

(6)创建学习型组织

六、案例分析(每小问6分,共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)

参考答案:

26. 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,并使其具有导向功能、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,素质得到提高,这就实现了企业实施以人为本的企业文化的人本管理的有效循环。

27. 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,立足于岗位的自我改善,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)合理制定与实施报酬和晋级的标准。(5)科学合理制定招聘、挑选、晋升、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。