

组织行为学 1-题库

[1] 题型.单选题

[1] 题干.组织行为学把组织和职工本人对事业生涯进行设计、规划、实施和监控的过程称为 ()

[1] 正确答案.A

[1] 难易度.易

[1] 选项数.4

[1] A.事业生涯管理

[1] B.事业生涯计划

[1] C.事业生涯开发

[1] D.事业生涯发展

[2] 题型.单选题

[2] 题干.影响信息沟通的基本因素除了信息源、接收者、编码与解码以外, 还包括 ()

[2] 正确答案.A

[2] 难易度.易

[2] 选项数.4

[2] A.通道

[2] B..工具

[2] C.情境

[2] D.路线

[4] 题型.填空题

[4] 题干.美国哪位心理学家被公认为归因理论的奠基人: ()

[4] 难易度.易

[4] 选项数.1

[4] A.海德

[5] 题型.判断题

[5] 题干.扁平化学校组织的管理层次多，可以使信息在学校组织中快速传递。

[5] 正确答案.B

[5] 难易度.中

[5] 选项数.2

[5] A.正确

[5] B.错误

[6] 题型.判断题

[6] 题干.工作压力就是一个人所承担的工作任务。

[6] 正确答案.B

[6] 难易度.易

[6] 选项数.2

[6] A.正确

[6] B.错误

[7] 题型.简答题

[7] 题干.强化理论在管理实践中有哪些运用？

[7] 正确答案.A

[7] 难易度.易

[7] 选项数.1

[7] A.强化对象：因人而异，采取不同的强化因素；强化手段：不断创新，采取多种强化手段；强化时机：及时而正确强化；强化策略：奖励与惩罚相结合，以奖为主，以罚为辅。

[8] 题型.单选题

[8] 题干.马斯洛认为，若一个人的所有需要都相对未满足时，支配人们行为的优势需要是（ ）

- [8] 正确答案.A
 - [8] 难易度.难
 - [8] 选项数.4
 - [8] A.生理需要
 - [8] B.安全需要
 - [8] C.爱与归属需要
 - [8] D.尊重需要
-

- [9] 题型.单选题
 - [9] 题干.当一个人说的是一回事，而其肢体语言又表示的是另外一回事的时候，会发生：（）
 - [9] 正确答案.B
 - [9] 难易度.易
 - [9] 选项数.4
 - [9] A.种族中心主义的信息
 - [9] B.混合的信息
 - [9] C.语义误读
 - [9] D.地位效应
-

- [11] 题型.填空题
 - [11] 题干.组织结构通过减少公司内部的垂直界限和水平界限，消除公司与客户及供应商之间的外部障碍，且组织所寻求的是减少指挥链，对管理幅度不加以限制，取消各种职能部门，代之以授权的团队：（）
 - [11] 难易度.易
 - [11] 选项数.1
 - [11] A.无边界
-

[12] 题型.判断题

[12] 题干.存在于组织中的参谋职权意味着做出决策，发布命令。

[12] 正确答案.B

[12] 难易度.易

[12] 选项数.2

[12] A.正确

[12] B.错误

[13] 题型.名词解释

[13] 题干.公平理论

[13] 正确答案.A

[13] 难易度.中

[13] 选项数.1

[13] A.人能否受到激励，不但会由于他们得到了什么而定，还会由他们看到别人（或以为别人）得到了什么而定。他们不仅会将自己付出的劳动（或贡献）和所得的报酬之比值进行横向比较，还会把自己现在付出的劳动（或贡献）和所得的报酬之比值进行纵向比较。比较的结果，若两种比值是相等的，就会产生公平感，若两种比值不相等，则产生不公平感。

[14] 题型.简答题

[14] 题干.如何在组织变革中实施强制推行法？

[14] 正确答案.A

[14] 难易度.易

[14] 选项数.1

[14] A.运用强制推行法必须注意采取以如下措施：（1）正确选择组织变革领导者。（2）正式公布组织变革决定。（3）坚决支持积极参与组织变革的组织成员。（4）严格执行组织纪律。

[15] 题型.单选题

[15] 题干.诺基亚 (Nokia) 公司的“科技以人为本”的口号属于组织文化的 ()

[15] 正确答案.C

[15] 难易度.易

[15] 选项数.4

[15] A.仪式表现形式

[15] B..语言表现形式

[15] C.文字和标识表现形式

[15] D.现代科技方法的表现形式

[16] 题型.单选题

[16] 题干.组织行为学研究的对象突出的是: ()

[16] 正确答案.D

[16] 难易度.易

[16] 选项数.4

[16] A.以任务为中心的管理

[16] B.以结构为中心的管理

[16] C.以技术为中心的管理

[16] D.以人为中心的管理

[18] 题型.填空题

[18] 题干.解决问题速度最慢的沟通网络是()

[18] 难易度.易

[18] 选项数.1

[18] A.环式

[19] 题型.判断题

[19] 题干.大群体比起小群体(7 人以下), 往往内聚力更强。

[19] 正确答案.B

[19] 难易度.中

[19] 选项数.2

[19] A.正确

[19] B.错误

[20] 题型.名词解释

[20] 题干.负强化

[20] 正确答案.A

[20] 难易度.易

[20] 选项数.1

[20] A.亦称消极强化——撤销一个厌恶的刺激，以增加一个行为发生的概率。

[21] 题型.简答题

[21] 题干.什么是组织？它分哪些层次？

[21] 正确答案.A

[21] 答案解析.组织是通过群体努力完成特定目标的社会创造物，它要求人而不是物的和谐。组织分为个体、群体、组织三个层次。

[21] 难易度.难

[21] 选项数.1

[21] A.组织是通过群体努力完成特定目标的社会创造物，它要求人而不是物的和谐。组织分为个体、群体、组织三个层次。

[22] 题型.单选题

[22] 题干.组织行为学实际上是组织中以人为中心的（ ）

[22] 正确答案.D

[22] 难易度.易

[22] 选项数.4

[22] A.行为科学

- [22] B.管理心理学
- [22] C.人事管理学
- [22] D.现代管理学

[23] 题型.单选题

[23] 题干.哪一种谈判风格寻求双赢方法, 即双方在冲突解决中得到了他们想要的, 为了解决冲突, 谈判者不得不重新定义选择项来扩大可利用资源的数量, 这种方法趋向于支持谈判者之间积极的长期关系: ()

- [23] 正确答案.B
- [23] 难易度.易
- [23] 选项数.4
- [23] A.分配性谈判
- [23] B.一体化谈判
- [23] C.竞争性谈判
- [23] D.协作性谈判

[25] 题型.填空题

[25] 题干.行为成功则归于自己的努力, 行为失败就推诿给环境承担。这类偏见就叫: ()

- [25] 难易度.中
- [25] 选项数.1
- [25] A.防御性归因偏见

[26] 题型.判断题

- [26] 题干.对学校组织的冲突应该尽量回避。
- [26] 正确答案.B
- [26] 难易度.易
- [26] 选项数.2

[26] A.正确

[26] B.错误

[27] 题型.名词解释

[27] 题干.消退

[27] 正确答案.A

[27] 难易度.易

[27] 选项数.1

[27] A.亦称衰减——撤销一个愉快的刺激，以降低一个行为发生的概率。

[28] 题型.简答题

[28] 题干.怎样正确评价马斯洛的需要层次理论？

[28] 正确答案.A

[28] 答案解析.马斯洛需要理论有其两重性，作为其科学的一面，这是一种激励理论，在一定程度上反映了人类行为和心理活动共同规律。（1）他对人的需要的分类比较细致，符合人的需要的多样性这个特点。同时指出低级和高级需要的差别，有利于把动物的需要和人的需要区别开来。（2）他指出人的需要是有层次的，不是固定不变的，它有一个发展的过程。我们也应当研究这个发生发展的过程，并且能按照客观实际的发展过程，培养和促进人的需要的形成发展。

（3）他指示需要具有递进式发展的性质，每个时期有一个主导的需要出现，表明人在一定的时间里，他的行为受这

[28] 难易度.难

[28] 选项数.1

[28] A.马斯洛需要理论有其两重性，作为其科学的一面，这是一种激励理论，在一定程度上反映了人类行为和心理活动共同规律。

（1）他对人的需要的分类比较细致，符合人的需要的多样性这个特点。同时指出低级和高级需要的差别，有利于把动物的需要和人的需要区别开来。（2）他指出人的需要是有层次的，不是固定不变的，

它有一个发展的过程。我们也应当研究这个发生发展的过程，并且能按照客观实际的发展过程，培养和促进人的需要的形成发展。（3）他指示需要具有递进式发展的性质，每个时期有一个主导的需要出现，表明人在一定的时间里，他的行为受这

[29] 题型.单选题

[29] 题干.提出 X 理论与 Y 理论的是美国社会心理学家（ ）

[29] 正确答案.A

[29] 难易度.易

[29] 选项数.4

[29] A.麦克里格

[29] B.梅奥

[29] C.罗斯

[29] D.安德鲁斯

[30] 题型.单选题

[30] 题干.计件工资制属于哪一种强化方法：（ ）

[30] 正确答案.B

[30] 难易度.易

[30] 选项数.4

[30] A.固定强化法

[30] B.固定比率法

[30] C.变动间断法

[30] D.变动比率法

[32] 题型.填空题

[32] 题干.组织环境包括对组织有影响的外部（ ）和因素

[32] 难易度.易

[32] 选项数.1

[32] A.利益相关者

[33] 题型.判断题

[33] 题干.对组织内部各种职能加以分类后组成的专业化的亚单位,称为部门。

[33] 正确答案.A

[33] 难易度.易

[33] 选项数.2

[33] A.正确

[33] B.错误

[34] 题型.名词解释

[34] 题干.挫折

[34] 正确答案.A

[34] 难易度.中

[34] 选项数.1

[34] A.挫折是指人们在通向目标的道路上遇到障碍不能克服时,产生的紧张状态或情绪反应。

[35] 题型.简答题

[35] 题干.简述团队形式的优点及限制。

[35] 正确答案.A

[35] 答案解析.团队具有组织有效性的优点。在团队里,每一个人都能知道整个团队的工作,做到相互默契配合,并对整体负责,使团队整体易于接受新观念和新的工作方式,因此,团队具有极大的适应性。但团队工作有赖于持续性地关注其管理,注意其成员之间的关系,注意其职务之间的分配,注意解释、筹划、沟通等。因此,所有成员都要耗费大量精力,以维持业务的正常进行。此外,虽然团队中的每个成员都能了解整个团队的共同任务,却不一定能了解其自身的

具体任务。团队常常因为其成员疏于自律和疏于负责而失败，这种失败率是很高的。因此，团队的成功，要求有极强的

[35] 难易度.难

[35] 选项数.1

[35] A.团队具有组织有效性的优点。在团队里，每一个人都能知道整个团队的工作，做到相互默契配合，并对整体负责，使团队整体易于接受新观念和新的工作方式，因此，团队具有极大的适应性。但团队工作有赖于持续性地关注其管理，注意其成员之间的关系，注意其职务之间的分配，注意解释、筹划、沟通等。因此，所有成员都要耗费大量精力，以维持业务的正常进行。此外，虽然团队中的每个成员都能了解整个团队的共同任务，却不一定能了解其自身的具体任务。团队常常因为其成员疏于自律和疏于负责而失败，这种失败率是很高的。因此，团队的成功，要求有极强的

[36] 题型.单选题

[36] 题干.创造性行为的特点是（ ）

[36] 正确答案.D

[36] 难易度.易

[36] 选项数.4

[36] A..被动性

[36] B.社会性

[36] C.管理性

[36] D.适应性

[37] 题型.单选题

[37] 题干.敏感性训练的小组讨论在行为科学家一定的指导下进行，这种过程是（ ）型的，个人通过观察和参与来学习，而不是被告知去学什么：（ ）

[37] 正确答案.D

[37] 难易度.中

[37] 选项数.4

[37] A.提示

[37] B.规范

[37] C.强制

[37] D.引导

[39] 题型.填空题

[39] 题干.学习型组织的支持者认为,它可用于诊治传统组织固有的三个基本毛病:条块分割、不合理竞争以及:()

[39] 难易度.易

[39] 选项数.1

[39] A.治标不治本

[40] 题型.判断题

[40] 题干.对大多数人来说,现阶段劳动还是赖以谋生和满足其它各种需要的手段,人们共同的、迫切的需要仍然是改善生活状况。

[40] 正确答案.A

[40] 难易度.中

[40] 选项数.2

[40] A.正确

[40] B.错误

[41] 题型.名词解释

[41] 题干.态度形成与转变

[41] 正确答案.A

[41] 难易度.中

[41] 选项数.1

[41] A.态度形成的过程是指从没有某种态度到具有某种态度,从简单的态度到复杂多样态度,从不稳定的态度到稳定态度的过程。态度

转变的过程是指人的态度由旧到新的过程，它包含两种情况，一是态度的强度的转变，或称一致性的转变，即原有态度的方向不变，只是改变了态度的强度（加强或减弱）。二是态度的方向转变，或称不一致性的转变，即以新的态度代替旧的态度。如由反对变为拥护，由消极变与积极，由讨厌变为追求等。

[42] 题型.简答题

[42] 题干.简述影响群体间互动的因素。

[42] 正确答案.A

[42] 答案解析.（1）相互依赖性，群体间相互依赖关系的确定与类型都会影响群体间的协作；（2）任务不确定性，从事高不确定性任务的群体要面对的协作群体多于从事规范性工作的群体；（3）时间与目标取向，在工作时间与目标取向上不同的群体间协作难度会增大。

[42] 难易度.难

[42] 选项数.1

[42] A.（1）相互依赖性，群体间相互依赖关系的确定与类型都会影响群体间的协作；（2）任务不确定性，从事高不确定性任务的群体要面对的协作群体多于从事规范性工作的群体；（3）时间与目标取向，在工作时间与目标取向上不同的群体间协作难度会增大。

[43] 题型.单选题

[43] 题干.领导的权力一般由三部分组成，即资源控制权、专长权和（ ）

[43] 正确答案.B

[43] 难易度.中

[43] 选项数.4

[43] A.指挥权

[43] B.奖惩权

[43] C.决策权

[43] D.人事权

[44] 题型.单选题

[44] 题干.任何一个在组织或其成员的活动中有利益或者有利害关系的人都是企业的：（）

[44] 正确答案.A

[44] 难易度.易

[44] 选项数.4

[44] A.利益相关者

[44] B.投资者

[44] C.管理层

[44] D.股东

[46] 题型.填空题

[46] 题干.群体给个人提供了称赞和认可的机会，使他们感到自己的重要性。这指的是：

[46] 难易度.中

[46] 选项数.1

[46] A.尊重和认同需要

[47] 题型.判断题

[47] 题干.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。

[47] 正确答案.B

[47] 难易度.中

[47] 选项数.2

[47] A.正确

[47] B.错误

-
- [48] 题型.名词解释
- [48] 题干.工作满意度
- [48] 正确答案.A
- [48] 答案解析.“工作满意度”指员工个体对所从事的工作采取的喜欢或不喜欢的态度。
- [48] 难易度.难
- [48] 选项数.1
- [48] A.“工作满意度”指员工个体对所从事的工作采取的喜欢或不喜欢的态度。

-
- [49] 题型.单选题
- [49] 题干.决策民主化的先决条件是（ ）
- [49] 正确答案.B
- [49] 难易度.易
- [49] 选项数.4
- [49] A.决策科学化
- [49] B.决策法制化
- [49] C.决策公开化
- [49] D.决策合理化

-
- [50] 题型.单选题
- [50] 题干.汽车生产车间的流水作业线是属于下列哪种相互依存的关系：（ ）
- [50] 正确答案.B
- [50] 难易度.易
- [50] 选项数.4
- [50] A.共享型
- [50] B.相继型

[50] C.互惠型

[50] D.一致性

[52] 题型.填空题

[52] 题干. () 组织结构设置了两套系统, 一套是按照命令统一原则设立的直线指挥系统, 另一套是按专业化原则设立的职能管理系统:

[52] 难易度.中

[52] 选项数.1

[52] A.直线职能型

[53] 题型.判断题

[53] 题干.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。

[53] 正确答案.A

[53] 难易度.难

[53] 选项数.2

[53] A.正确

[53] B.错误

[54] 题型.名词解释

[54] 题干.人际沟通

[54] 正确答案.A

[54] 答案解析.人际沟通就是指人与人之间信息的传递和理解过程。有时也被称为信息沟通, 意见沟通等。

[54] 难易度.难

[54] 选项数.1

[54] A.人际沟通就是指人与人之间信息的传递和理解过程。有时也被称为信息沟通, 意见沟通等。

[55] 题型.单选题

[55] 题干.在组织发展中, 改变人们的实际工作, 或者是对人们完成工作所需要的工具和技术流程进行改革的手段属于: ()

[55] 正确答案.B

[55] 难易度.中

[55] 选项数.4

[55] A.结构型干预

[55] B.任务 - 技术型干预

[55] C.以人为主型干预

[55] D.强制型干预

[57] 题型.填空题

[57] 题干.在工作人性化的质量方案中, 通常包括参与性管理和弹性工作制相关内容和()

[57] 难易度.难

[57] 选项数.1

[57] A.工作的重新设计

[58] 题型.判断题

[58] 题干.菲德勒在二度空间领导行为模型中, 首次加入了效率层面, 构成了三度空间领导效率模型。

[58] 正确答案.B

[58] 难易度.易

[58] 选项数.2

[58] A.正确

[58] B.错误

[59] 题型.名词解释

[59] 题干.交叉交往

[59] 正确答案.A

[59] 难易度.易

[59] 选项数.1

[59] A.在交往中如果得到的不是适当的反应或预期的反应，就可能使交往中断，这时，相互作用是交叉的，我们把这种交往称交叉交往。

[60] 题型.单选题

[60] 题干.下列选项中不是个人加入群体的原因的是（ ）

[60] 正确答案.D

[60] 难易度.中

[60] 选项数.4

[60] A.地位需要

[60] B.自尊需要

[60] C.情感需要

[60] D.人为需要

[61] 题型.单选题

[61] 题干.在组织发展中，以人为主型干预手段包括敏感性训练、调查反馈、团队建设和群体间关系的发展和：（ ）

[61] 正确答案.C

[61] 难易度.中

[61] 选项数.4

[61] A.社会技术系统

[61] B.变革组织文化

[61] C.过程咨询

[61] D.社会责任感的培养

[63] 题型.填空题

[63] 题干.霍曼斯认为, 群体存在的唯一标准和群体的本质特征是()

[63] 难易度.易

[63] 选项数.1

[63] A.群体成员之间的相互作用

[64] 题型.判断题

[64] 题干.管理层次与管理幅度呈正比例关系。

[64] 正确答案.B

[64] 难易度.易

[64] 选项数.2

[64] A.正确

[64] B.错误

[65] 题型.名词解释

[65] 题干.高绩效团队

[65] 正确答案.A

[65] 难易度.易

[65] 选项数.1

[65] A.高绩效团队是指一种能自动变革、高效率朝着目标运转的团队。

[66] 题型.单选题

[66] 题干.小群体与大群体相比, 其优势主要在于 ()

[66] 正确答案.A

[66] 难易度.中

[66] 选项数.4

[66] A.完成任务速度快

[66] B.易解决复杂问题

[66] C.绩效水平高

[66] D.聚力强

[67] 题型.单选题

[67] 题干.公司规定一周支付一次工资属于：（）

[67] 正确答案.A

[67] 难易度.难

[67] 选项数.4

[67] A.固定强化法

[67] B.固定比率法

[67] C.变动间断法

[67] D.变动比率法

[69] 题型.判断题

[69] 题干.组织是群体的总称，它不是管理的一种职能。

[69] 正确答案.B

[69] 难易度.易

[69] 选项数.2

[69] A.正确

[69] B.错误

[70] 题型.判断题

[70] 题干.管理方格理论是由美国心理学布莱克和莫顿提出的，是行为科学中有关企业领导方式问题的代表理论之一。

[70] 正确答案.B

[70] 难易度.易

[70] 选项数.2

[70] A.正确

[70] B.错误

[71] 题型.名词解释

[71] 题干.领导

[71] 正确答案.A

[71] 难易度.易

[71] 选项数.1

[71] A.领导是指引和影响个体、群体或组织在一定条件下来实现所期望目标的行为过程。

[72] 题型.单选题

[72] 题干.组织内部的职工个人工作等级、职位的升降指的是事业生涯的 ()

[72] 正确答案.B

[72] 难易度.易

[72] 选项数.4

[72] A..横向变动

[72] B..纵向变动

[72] C..斜向变动

[72] D.向核心的变动

[73] 题型.单选题

[73] 题干.在相互依赖关系的类型中, 依赖关系最为复杂的是 ()

[73] 正确答案.C

[73] 难易度.易

[73] 选项数.4

[73] A.联营式关系

[73] B.顺序性关系

[73] C.互惠式关系

[73] D.协作式关系

[75] 题型.填空题

[75] 题干.解决问题速度最慢的沟通网络是：（）

[75] 难易度.中

[75] 选项数.1

[75] A.环式

[76] 题型.判断题

[76] 题干.部门化与工作专业化无关。

[76] 正确答案.B

[76] 难易度.易

[76] 选项数.2

[76] A.正确

[76] B.错误

[77] 题型.判断题

[77] 题干.工作满意度与员工的生产率之间存在清晰的正相关关系。

[77] 正确答案.B

[77] 难易度.易

[77] 选项数.2

[77] A.正确

[77] B.错误

[78] 题型.简答题

[78] 题干.应对挫折有哪些方法？

[78] 正确答案.A

[78] 难易度.中

[78] 选项数.1

[78] A.提高认识，正确对待挫折，充分认识到挫折是社会生活中的

正常现象，几乎每个人都无法逃避，试着改变自己的认知角度，也就是换一个角度看待自己遭遇的挫折；改善不恰当的管理，采取宽容态度；改变情境，弱化情境，万不可将挫折无限放大，尽可能地将自己的注意力转移到那些最能使自己感到自信、愉快和充实的活动上去；采用精神发泄法学会合理宣泄，缓解心理压力。

[79] 题型.单选题

[79] 题干.下列沟通形式中属于正式沟通的是（ ）

[79] 正确答案.B

[79] 难易度.难

[79] 选项数.4

[79] A.偶然式

[79] B.全方位式

[79] C.集束式

[79] D.流言式

[80] 题型.单选题

[80] 题干.人们聚合在一起工作，以达到一个共同的结果的干预方式是（ ），它可以适用于群体内部或者群体之间：（ ）

[80] 正确答案.D

[80] 难易度.易

[80] 选项数.4

[80] A.调查反馈

[80] B.过程咨询

[80] C.敏感性训练

[80] D.团队建设

[82] 题型.判断题

[82] 题干.赫兹伯格的双因素理论认为工作对人的吸引力是最主要

的保健因素。

[82] 正确答案.B

[82] 难易度.易

[82] 选项数.2

[82] A.正确

[82] B.错误

[83] 题型.判断题

[83] 题干.个体行为激励的研究是整个组织行为学的核心部分。

[83] 正确答案.A

[83] 难易度.易

[83] 选项数.2

[83] A.正确

[83] B.错误

[84] 题型.名词解释

[84] 题干.影响力

[84] 正确答案.A

[84] 难易度.中

[84] 选项数.1

[84] A.影响力是指一个人与他人交往中，影响和改变他人心理和行为的能力。

[85] 题型.单选题

[85] 题干.一个包容动机很强而又主动表现者，一般是一个（ ）

[85] 正确答案.A

[85] 难易度.易

[85] 选项数.4

[85] A.性格外向喜欢与人交往的人

[85] B.性格外向不喜欢与人交往的人

- [85] C.性格内向喜欢与人交往的人
 - [85] D.性格内向不喜欢与人交往的人
-

- [86] 题型.单选题
 - [86] 题干.双因素理论的提出者是：
 - [86] 正确答案.B
 - [86] 难易度.易
 - [86] 选项数.4
 - [86] A.马斯洛
 - [86] B.赫兹伯格
 - [86] C.麦克利兰
 - [86] D.波特
-

- [88] 题型.判断题
 - [88] 题干.. 工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。
 - [88] 正确答案.A
 - [88] 难易度.易
 - [88] 选项数.2
 - [88] A.正确
 - [88] B.错误
-

- [89] 题型.判断题
 - [89] 题干.个性对个体心理疲劳具有延缓作用。
 - [89] 正确答案.B
 - [89] 难易度.中
 - [89] 选项数.2
 - [89] A.正确
 - [89] B.错误
-

[90] 题型.名词解释

[90] 题干.组织结构

[90] 正确答案.A

[90] 难易度.易

[90] 选项数.1

[90] A.组织结构就是组织的框架体系。也就是组织各部门及各层次之间所建立的一种人与事和人与人的相互关系。

[91] 题型.单选题

[91] 题干.决策程序中的最后阶段是（ ）

[91] 正确答案.D

[91] 难易度.易

[91] 选项数.4

[91] A..决定决策方案

[91] B.实验决策方案

[91] C.评估决策方案

[91] D.实施决策方案

[94] 题型.判断题

[94] 题干.一个人的活动由于有别人同时参加或在场旁观，活动效率就会提高，这种现象叫做协同效应。

[94] 正确答案.B

[94] 难易度.中

[94] 选项数.2

[94] A.正确

[94] B.错误

[95] 题型.判断题

[95] 题干.个性就是个体独特地表现出来的心理特征。

[95] 正确答案.B

[95] 难易度.易

[95] 选项数.2

[95] A.正确

[95] B.错误

[96] 题型.名词解释

[96] 题干.组织变革

[96] 正确答案.A

[96] 难易度.易

[96] 选项数.1

[96] A.组织变革就是指组织根据外部环境变化和内部情况的变化,及时调整和完善自身结构和功能,以提高其适应环境,求得生存和发展需要的应变能力。

[97] 题型.单选题

[97] 题干.根据组织变革的力场分析方法,为了开创变革的局面,管理者可以采用的方法是 ()

[97] 正确答案.C

[97] 难易度.易

[97] 选项数.4

[97] A.降低变革压力的强度

[97] B.增大变革阻力的强度

[97] C.降低变革阻力的强度或稳定性

[97] D.变变革的压力为变革的阻力

[100] 题型.判断题

[100] 题干.自我管理型团队比问题解决型团队的自主程度更高。

[100] 正确答案.A

[100] 难易度.易

[100] 选项数.2

[100] A.正确

[100] B.错误

[101] 题型.判断题

[101] 题干.个性心理特征与情境和身体条件没有任何关系。

[101] 正确答案.B

[101] 难易度.易

[101] 选项数.2

[101] A.正确

[101] B.错误

[102] 题型.名词解释

[102] 题干.参与认同法

[102] 正确答案.A

[102] 难易度.中

[102] 选项数.1

[102] A.参与认同法是一种通过让普通组织成员以不同方式参加组织变革活动，来使得他们在组织变革的目标、内容、步骤和方法等问题上与领导者采取相同的认识和态度的调控组织变革动力的心理学方法。

[103] 题型.单选题

[103] 题干.把性格划分为 A 型、B 型、C 型、D 型和 E 型，其分类的依据是（ ）

[103] 正确答案.B

- [103] 难度度.易
 - [103] 选项数.4
 - [103] A.某种倾向性
 - [103] B.人的行为模式
 - [103] C.何种心理机能占优势
 - [103] D.思想行为的独立性
-

- [105] 题型.填空题
 - [105] 题干.尊重每个个体与群体的特征，把其变成组织力量的潜在源泉，这一做法体现了
 - [105] 难度度.易
 - [105] 选项数.1
 - [105] A.管理差异能力
-

- [106] 题型.判断题
 - [106] 题干.圆式沟通是一种典型的正式沟通网络形式。
 - [106] 正确答案.A
 - [106] 难度度.易
 - [106] 选项数.2
 - [106] A.正确
 - [106] B.错误
-

- [107] 题型.判断题
- [107] 题干.根据波特-----劳勒模型，激励的程度取决于效价和期望值的吸引力。
- [107] 正确答案.A
- [107] 难度度.中
- [107] 选项数.2

[107] A.正确

[107] B.错误

[108] 题型.名词解释

[108] 题干.强制推行法

[108] 正确答案.A

[108] 难易度.中

[108] 选项数.1

[108] A.强制推行法是指一种领导者在特定条件下，采取强制性的行政手段来调控组织变革动力，以推动组织变革的方法。

[109] 题型.单选题

[109] 题干.人际心理关系形成的基础是（ ）

[109] 正确答案.A

[109] 难易度.中

[109] 选项数.4

[109] A.人们的直接感情相互作用

[109] B.人们的直接血缘关系

[109] C.人们的宗教道德观念

[109] D.人们的政治法律观念

[111] 题型.填空题

[111] 题干.劳动分工是决定组织（ ）程度的组织设计决策要素：

[111] 难易度.易

[111] 选项数.1

[111] A.专业化的高低

[112] 题型.判断题

[112] 题干.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。

[112] 正确答案.B

[112] 难易度.中

[112] 选项数.2

[112] A.正确

[112] B.错误

[113] 题型.判断题

[113] 题干.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。

[113] 正确答案.B

[113] 难易度.中

[113] 选项数.2

[113] A.正确

[113] B.错误

[114] 题型.名词解释

[114] 题干.力场分析法

[114] 正确答案.A

[114] 答案解析.力场分析法是由勒温提出的，他认为在贯彻变革的过程中，如果遇到阻力，可以运用力场分析的方法去分析组织中支持和反对变革的所有因素，采用图示法排队，分析比较其强弱，然后采取措施，通过增强支持因素和削弱反对因素来推行改革的方法。

[114] 难易度.难

[114] 选项数.1

[114] A.力场分析法是由勒温提出的，他认为在贯彻变革的过程中，如果遇到阻力，可以运用力场分析的方法去分析组织中支持和反对变革的所有因素，采用图示法排队，分析比较其强弱，然后采取措施，通过增强支持因素和削弱反对因素来推行改革的方法。

[115] 题型.单选题

[115] 题干.最早提出归因理论的美国心理学家是 ()

[115] 正确答案.C

[115] 难易度.易

[115] 选项数.4

[115] A..麦克里兰

[115] B.史布兰格

[115] C.海德

[115] D.特尔曼

[117] 题型.填空题

[117] 题干.在组织环境中, 存在许多环境因素、因素之间没有相同性、因素基本保持不变这种情况属于:

[117] 难易度.中

[117] 选项数.1

[117] A.异质 - 稳定

[118] 题型.判断题

[118] 题干.在紧急的情况下, 独裁的领导方式最有效。

[118] 正确答案.A

[118] 难易度.中

[118] 选项数.2

[118] A.正确

[118] B.错误

[119] 题型.判断题

[119] 题干.根据勒温, 通过认同与内在化等方式, 使组织成员形成新的态度和接受新的行为方式是组织变革的“冻结”阶段

[119] 正确答案.B

[119] 难易度.难

[119] 选项数.2

[119] A.正确

[119] B.错误

[120] 题型.简答题

[120] 题干.简要解释变量、自变量、因变量、中介变量、主试、被试、假设、因果关系等概念。

[120] 正确答案.A

[120] 答案解析.变量是能被测量的，可能在数量、强度的任一方面或两方面都发生变化的一种一般特征。比如：工作满意度、员工生产率、工作压力、能力、个性、群体规范等都是组织行为学中的变量。由研究者操纵变化的变量叫自变量。在组织行为学中，通常研究的自变量包括智力、个性、工作满意度、经验、动机、强化模式、领导风格，报酬分配、甄选方法以及组织设计。因变量是受自变量的影响而发生变化的反应变量。在组织行为学的研究中，常见的因变量有生产率、缺勤、流动、工作满意度及组织承诺。中介变量又称中间变量，或者权变变量，是指一类影响自变量与因变量关系

[120] 难易度.难

[120] 选项数.1

[120] A.变量是能被测量的，可能在数量、强度的任一方面或两方面都发生变化的一种一般特征。比如：工作满意度、员工生产率、工作压力、能力、个性、群体规范等都是组织行为学中的变量。由研究者操纵变化的变量叫自变量。在组织行为学中，通常研究的自变量包括智力、个性、工作满意度、经验、动机、强化模式、领导风格，报酬分配、甄选方法以及组织设计。因变量是受自变量的影响而发生变化的反应变量。在组织行为学的研究中，常见的因变量有生产率、缺勤、流动、工作满意度及组织承诺。中介变量又称中间变量，或者权变变量，是指一类影响自变量与因变量关系

[121] 题型.单选题

[121] 题干.在满足成员的社会需要方面发挥着重要作用的群体是
()

[121] 正确答案.B

[121] 难易度.易

[121] 选项数.4

[121] A.正式群体

[121] B.非正式群体

[121] C.命令群体

[121] D.任务群体

[123] 题型.填空题

[123] 题干.组织的环境包括对组织有直接影响的外部 () 和因素:

[123] 难易度.中

[123] 选项数.1

[123] A.利益相关者

[124] 题型.判断题

[124] 题干.. 组织变革内容决定着组织变革活动的性质和规模, 是选择组织变革策略所需要考虑的关键问题。

[124] 正确答案.A

[124] 难易度.难

[124] 选项数.2

[124] A.正确

[124] B.错误

[125] 题型.判断题

[125] 题干.工作态度是个体对工作所持有的评价与行为倾向。

[125] 正确答案.A

[125] 难易度.易

[125] 选项数.2

[125] A.正确

[125] B.错误

[126] 题型.简答题

[126] 题干.气质的特点有哪些?

[126] 正确答案.A

[126] 答案解析.气质是个人与生俱来的、与神经过程的特性相联系的心理活动特征。气质主要是先天的；气质有极大的稳定性，但也有一定的可塑性；每一气质类型各有优缺点，都有可能在事业上取得成就；气质对人的身心健康有影响；气质可能会影响到活动效率。

[126] 难易度.难

[126] 选项数.1

[126] A.气质是个人与生俱来的、与神经过程的特性相联系的心理活动特征。气质主要是先天的；气质有极大的稳定性，但也有一定的可塑性；每一气质类型各有优缺点，都有可能在事业上取得成就；气质对人的身心健康有影响；气质可能会影响到活动效率。

[127] 题型.单选题

[127] 题干.最能集中体现民主或参与管理的沟通网络形式是（ ）

[127] 正确答案.B

[127] 难易度.中

[127] 选项数.4

[127] A.轮式

[127] B.全方位式

[127] C.链式

[127] D.Y式

[129] 题型.填空题

[129] 题干.由于能分配他人所看重的奖励而获得依从的权力是：（）

[129] 难易度.难

[129] 选项数.1

[129] A.奖赏性权力

[130] 题型.判断题

[130] 题干.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。

[130] 正确答案.B

[130] 难易度.易

[130] 选项数.2

[130] A.正确

[130] B.错误

[131] 题型.判断题

[131] 题干.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。

[131] 正确答案.B

[131] 难易度.易

[131] 选项数.2

[131] A.正确

[131] B.错误

[132] 题型.简答题

[132] 题干.在管理中如何运用能力的差异？

[132] 正确答案.A

[132] 难易度.易

[132] 选项数.1

[132] A.录用选拔, 全面考察; 使用安排, 人尽其才; 培训提高, 两者兼包; 考核评价, 因岗异样。

[133] 题型.单选题

[133] 题干.在组织行为学中, 把权力、成就、情谊等这类动机称为 ()

[133] 正确答案.B

[133] 难易度.中

[133] 选项数.4

[133] A.原始动机

[133] B.习得动机

[133] C.一般动机

[133] D.生理性动机

[135] 题型.填空题

[135] 题干.对于一个完整的决策过程来说, 第一步是: ()

[135] 难易度.易

[135] 选项数.1

[135] A.发现问题

[136] 题型.判断题

[136] 题干.按照群体成员中相互关系的密切程度, 可以将群体划分为正式群体和非正式群体。

[136] 正确答案.B

[136] 难易度.易

[136] 选项数.2

[136] A.正确

[136] B.错误

[137] 题型.判断题

[137] 题干.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。

[137] 正确答案.A

[137] 难易度.易

[137] 选项数.2

[137] A.正确

[137] B.错误

[138] 题型.简答题

[138] 题干.性格在管理中有什么意义?

[138] 正确答案.A

[138] 难易度.易

[138] 选项数.1

[138] A.行为预测; 量材而用, 因材施教。

[139] 题型.单选题

[139] 题干.每个人都有对他人的需要, 因而产生人际关系的需求。这种观点的提出者是()

[139] 正确答案.D

[139] 难易度.易

[139] 选项数.4

[139] A..霍曼斯

[139] B.劳勒

[139] C.伦林

[139] D.舒兹

[140] 题型.单选题

[140] 题干.双因素理论认为, 能使人们产生工作满意感的因素是()

- [140] 正确答案.A
 - [140] 难易度.易
 - [140] 选项数.4
 - [140] A.激励因素
 - [140] B.保健因素
 - [140] C.维持因素
 - [140] D.满意因素
-

- [142] 题型.填空题
 - [142] 题干.工作的基本单位是：（）
 - [142] 难易度.易
 - [142] 选项数.1
 - [142] A.团队
-

- [143] 题型.判断题
 - [143] 题干.不同类型的权力会引起服从、反抗和承担义务三方面结果的显著差异。
 - [143] 正确答案.A
 - [143] 难易度.易
 - [143] 选项数.2
 - [143] A.正确
 - [143] B.错误
-

- [144] 题型.判断题
- [144] 题干.工作满意度与员工流动率之间是负相关的。
- [144] 正确答案.A
- [144] 难易度.中
- [144] 选项数.2

[144] A.正确

[144] B.错误

[145] 题型.简答题

[145] 题干.转变态度的方法有哪些?

[145] 正确答案.A

[145] 难易度.中

[145] 选项数.1

[145] A. (1) 逐步提出要求——心理学研究表明, 要转变一个人的态度, 首先必须了解他原来的态度立场, 然后再估计一下他的态度立场与所要转变的态度目标的差距是否过于悬殊, 若差距过大, 反而会发生反作用。如果逐步提出要求, 不断缩小差距, 则人们比较容易接受, 所以要转变人们的态度, 不能操之过急, 最好逐步提出要求。

(2) 积极参加实践活动——心理学家们研究认为, 要转变一个人的态度, 最好能够引导他积极参加有关的实践活动, 或者在活动中扮演一定的角色。原因在于, 某种特定的环境气氛能够使人们受到感染。

(3) 利用组织规定和群体规范——组织

[146] 题型.单选题

[146] 题干.在相关分析中, 相关系数的范围是 ()

[146] 正确答案.C

[146] 难易度.难

[146] 选项数.4

[146] A.+1 到 0

[146] B.0 到-1

[146] C.+1 经过 0 到-1

[146] D.+1 不经过 0 到-1

- [148] 题型.填空题
[148] 题干.绩效工资一般又称为：（）
[148] 难易度.易
[148] 选项数.1
[148] A.奖励工资
-

- [149] 题型.判断题
[149] 题干.保健因素同工作内容有关，激励因素与工作环境有关
[149] 正确答案.B
[149] 难易度.易
[149] 选项数.2
[149] A.正确
[149] B.错误
-

- [150] 题型.判断题
[150] 题干.工作参与表现出的是一个人对自己的工作喜欢或不喜欢的感情和情绪，它一般是指一个人对他所从事的工作的一般态度
[150] 正确答案.B
[150] 难易度.易
[150] 选项数.2
[150] A.正确
[150] B.错误
-

- [151] 题型.简答题
[151] 题干.. 在管理中如何运用双因素理论？
[151] 正确答案.A
[151] 难易度.中
[151] 选项数.1
[151] A.根据赫氏理论，要调动人的积极性，就要在“满足”二字上做文章。满足人们对外部条件的要求（保健因素——间接满足），

或者满足人们对工作本身的要求（激励因素的满足——直接满足）。我们在实施激励时，应注意区别保健因素和激励因素，前者的满足可以消除不满，后者的满足可以产生满意；在间接满足方面注意发挥保健因素的作用；在直接满足方面，突出发挥激励因素的作用；设法将保健因素转变成激励因素，指导奖金发放。

[152] 题型.单选题

[152] 题干.“效率就是生命”是一种（）

[152] 正确答案.C

[152] 难易度.易

[152] 选项数.4

[152] A.理性价值观

[152] B.政治性价值观

[152] C.社会价值观

[152] D.集体价值观

[154] 题型.填空题

[154] 题干.当一名管理者的下属数量增加时，其与下属之间的潜在人际关系的数量会：（）

[154] 难易度.易

[154] 选项数.1

[154] A.更快地增加

[155] 题型.判断题

[155] 题干.扁平化结构也就是层级组织结构。

[155] 正确答案.B

[155] 难易度.易

[155] 选项数.2

[155] A.正确

[155] B.错误

[156] 题型.判断题

[156] 题干.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。

[156] 正确答案.A

[156] 难易度.中

[156] 选项数.2

[156] A.正确

[156] B.错误

[157] 题型.简答题

[157] 题干.期望理论对管理实践有何启示意义？

[157] 正确答案.A

[157] 难易度.易

[157] 选项数.1

[157] A. (1) 激励动机，必须同时考虑三方面的问题 努力与工作绩效、绩效与报酬、报酬与需要。(2) 提高绩效到报酬的期望值。根据 VIE 理论，工作绩效只是获得工作报酬的手段。人们只有明确认识到工作绩效对于获得报酬所具有的肯定意义的条件下，才会去努力争取高水平的工作绩效。因此，管理者应该对组织成员讲清楚，什么样的绩效水平将会导致什么样的报酬。奖酬办法越明确，越具体，组织成员所形成的动机就越明确、具体，因而强度也就越大。

(3) 提高效价，采取合适的报酬 根据 VIE 激励理论，报酬的效价是影响激励量的关键因素。人们只

[158] 题型.单选题

[158] 题干.确定信息通道是正式的还是非正式的沟通要素是 ()

[158] 正确答案.A

[158] 难度度.易

[158] 选项数.4

[158] A.信息源

[158] B.接受者

[158] C.编码

[158] D.载体

[159] 题型.单选题

[159] 题干.组织的基层管理层负责实施上级所安排的具体计划或工作，因此基层管理层也称为（ ）

[159] 正确答案.D

[159] 难度度.中

[159] 选项数.4

[159] A..战略层

[159] B.计划层

[159] C.业务层

[159] D.作业层

[161] 题型.填空题

[161] 题干.工作绩效的含义包括：（ ）

[161] 难度度.易

[161] 选项数.1

[161] A.离职率 缺勤率 生产率

[162] 题型.判断题

[162] 题干.布罗菲伊尔德等研究人员认为对工作所持态度与生产率没有一一对应关系。

[162] 正确答案.A

[162] 难度度.中

[162] 选项数.2

[162] A.正确

[162] B.错误

[163] 题型.判断题

[163] 题干.公平理论的基本观点是：当一个人付出了代价并取得了报酬后，它主要关心的是报酬的多少。

[163] 正确答案.B

[163] 难易度.中

[163] 选项数.2

[163] A.正确

[163] B.错误

[164] 题型.简答题

[164] 题干.影响人际吸引的因素有哪些？

[164] 正确答案.A

[164] 答案解析.邻近性；熟习性；相似性；互补性；自我暴露；个人条件。

[164] 难易度.难

[164] 选项数.1

[164] A.邻近性；熟习性；相似性；互补性；自我暴露；个人条件。

[165] 题型.单选题

[165] 题干.在领导活动的三要素中，关键要素是（ ）

[165] 正确答案.B

[165] 难易度.中

[165] 选项数.4

[165] A.客观环境

[165] B.领导者

[165] C.被领导者

[165] D.组织文化

[166] 题型.单选题

[166] 题干.动机是人类行为的直接原因，驱使人们产生某种行为，这体现了动机的（ ）

[166] 正确答案.A

[166] 难易度.易

[166] 选项数.4

[166] A.始发机能

[166] B.导向机能

[166] C.选择机能

[166] D.强化机能

[168] 题型.填空题

[168] 题干.创立组织文化应遵循的原则有：（ ）

[168] 难易度.中

[168] 选项数.1

[168] A.继承、借鉴与创新相结合的原则 可行性、现实性与发展性相结合的原则 注意适应组织的外部环境与内部一体化相统一的原则 重视典型和榜样的力量与群众的认同和参与相结合的原则

[169] 题型.判断题

[169] 题干.创造能力是指根据一定的设想，创造出新奇的、具有独特价值的精神与物质产品的能力。

[169] 正确答案.A

[169] 难易度.中

[169] 选项数.2

[169] A.正确

[169] B.错误

[170] 题型.判断题

[170] 题干.根据赫兹伯格的理论，公司的人际关系属于激励因素。

[170] 正确答案.B

[170] 难易度.难

[170] 选项数.2

[170] A.正确

[170] B.错误

[171] 题型.简答题

[171] 题干.怎样提高领导者的影响力？

[171] 正确答案.A

[171] 难易度.易

[171] 选项数.1

[171] A.提高领导者影响力水平的关键是提高领导者的非权力性影响力水平；正确使用权力性影响力，即通过政策、程序、规定、决策和命令等方式正确行使职权；形成良好的社会心理环境与和谐的组织气氛，增强权力性影响力与非权力性影响力的效能；遵循领导的法则，发挥成功的领导影响力的作用。

[172] 题型.单选题

[172] 题干.属于领导权变理论的是（ ）

[172] 正确答案.B

[172] 难易度.易

[172] 选项数.4

[172] A.领导作风论

[172] B.途径-目标理论

- [172] C.领导行为方格论
[172] D.领导行为二元四分论
-

- [173] 题型.单选题
[173] 题干.管理群体间互动最简单、花费最低的方法是（ ）
[173] 正确答案.A
[173] 难易度.易
[173] 选项数.4
[173] A.制定规则与程序
[173] B.设计联络员角色
[173] C.成立工作团队
[173] D.建立特别工作组
-

- [175] 题型.填空题
[175] 题干.主要的人格特征包括：（ ）
[175] 难易度.中
[175] 选项数.1
[175] A.自尊 人们认为对生活的控制点 自我监控
-

- [176] 题型.判断题
[176] 题干.从众行为对组织有害无益。
[176] 正确答案.B
[176] 难易度.难
[176] 选项数.2
[176] A.正确
[176] B.错误
-

- [177] 题型.名词解释
[177] 题干.组织行为学

[177] 正确答案.A

[177] 难易度.易

[177] 选项数.1

[177] A.组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律，从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织目标。组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透的边缘性综合性学科，具有边缘性、综合性、两重性、实用性的特点。

[178] 题型.简答题

[178] 题干.. 简述组织社会化的三阶段模型。

[178] 正确答案.A

[178] 难易度.易

[178] 选项数.1

[178] A.一个员工从“局外人”成为“内部人”需要经历社会化的三个阶段。（1）预期的社会化：这个阶段始于个体真正加入组织之前。预期的社会化信息来自各个方面，例如招聘广告、个人经验等等。（2）碰撞：第二阶段一般是从员工签订雇佣合同开始。在这个阶段，新员工开始觉得现实和期望并不一定相吻合，为此感到吃惊和不安，有学者称之为“现实震惊”。（3）调整 and 变化：随着员工明确了目标和任务，掌握了工作技能、解决了角色冲突，就开始进入组织社会化的第三阶段——员工开始改变自己，接受组织文化，逐渐融入组织。

[179] 题型.单选题

[179] 题干..在企业家整体素质体系中，其核心要素是（ ）

[179] 正确答案.C

[179] 难易度.易

[179] 选项数.4

[179] A.协调素质

- [179] B.组织素质
 - [179] C.能力素质
 - [179] D.应变素质
-

[180] 题型.单选题

[180] 题干.在组织决策中，形成决策的前提是（）

[180] 正确答案.B

[180] 难易度.中

[180] 选项数.4

[180] A.全面准确地掌握信息

[180] B.了解组织的外部环境和内部条件

[180] C.把握决策对象的运动规律

[180] D.确定决策对象与目标

[182] 题型.填空题

[182] 题干.组织行为学常用的研究方法有：（）

[182] 难易度.难

[182] 选项数.1

[182] A.实验法 案例分析法 调查法 历史分析法

[183] 题型.判断题

[183] 题干.从沟通的渠道来看，可以将信息沟通分为正式沟通和非正式沟通。

[183] 正确答案.A

[183] 难易度.易

[183] 选项数.2

[183] A.正确

[183] B.错误

[184] 题型.名词解释

[184] 题干.气质

[184] 正确答案.A

[184] 难易度.易

[184] 选项数.1

[184] A.气质就是个人与生俱来的、与神经过程的特性相联系的心理活动特征。

[185] 题型.简答题

[185] 题干.. 影响新成员组织社会化的因素有哪些?

[185] 正确答案.A

[185] 难易度.易

[185] 选项数.1

[185] A. (1) 组织能够控制的因素 组织能够控制的因素主要有五个：①管理层对社会化的认识；②对新员工的招聘面试；③正式的新员工定向培训；④各种工作培训；⑤组织的监督。(2) 组织不能控制的因素 组织不能控制的因素主要有四个：①新员工的个性；②新员工对企业的第一印象；③其他员工行为给新员工留下的印象；④新员工个人需要的满足。

[186] 题型.单选题

[186] 题干.“任何领导类型不可能十全十美，也不是一无是处，而是与环境情况相适应的”，这一主张的提出者是（）

[186] 正确答案.A

[186] 难易度.中

[186] 选项数.4

[186] A.菲德勒

[186] B.李克特

[186] C.耶顿

[186] D.霍曼斯

[187] 题型.单选题

[187] 题干.在现代组织结构的形式中，部门执行制指的是（）

[187] 正确答案.D

[187] 难易度.中

[187] 选项数.4

[187] A.事业部制

[187] B.模拟分权结构

[187] C.虚拟结构制

[187] D.超事业部制

[189] 题型.填空题

[189] 题干.群体成员的三种典型的角色表现为：（）

[189] 难易度.易

[189] 选项数.1

[189] A.自我中心角色 任务中心角色 维护角色 控制角色

[190] 题型.判断题

[190] 题干.从沟通的速度来看，正式沟通较非正式沟通要快。

[190] 正确答案.B

[190] 难易度.易

[190] 选项数.2

[190] A.正确

[190] B.错误

[191] 题型.名词解释

[191] 题干.激励

[191] 正确答案.A

[191] 难易度.易

[191] 选项数.1

[191] A.激励就是指管理者创设各种既能朝向组织目标又能满足职工合理需要的物质性和精神性条件,持续激发职工的动机,以调动职工行为积极性的过程。

[192] 题型.简答题

[192] 题干.常见的组织变革的方法有哪些?

[192] 正确答案.A

[192] 难易度.易

[192] 选项数.1

[192] A. (1) 通过改变组织结构来实现组织变革; (2) 通过改变技术来实现组织变革; (3) 通过改变人员来实现组织变革; (4) 通过调节和控制外部环境来实现组织变革。

[193] 题型.单选题

[193] 题干.按照动机作用的强度来分类,可将动机分为 ()

[193] 正确答案.C

[193] 难易度.中

[193] 选项数.4

[193] A..物质动机与精神动机

[193] B.低级动机与高级动机

[193] C.优势动机与次要动机

[193] D.积极动机与消极动机

[194] 题型.单选题

[194] 题干.指导人们行为的准则是 ()

[194] 正确答案.C

[194] 难易度.难

[194] 选项数.4

[194] A.世界观

- [194] B.人生观
 - [194] C.价值观
 - [194] D.态度
-

[196] 题型.填空题

[196] 题干.高绩效工作实践的目标超越了简单地将员工与组织中现有的技术结构相匹配的做法, 并且, 匹配也应该存在于组织的 () 部分当中:

- [196] 难易度.易
 - [196] 选项数.1
 - [196] A.过程 信息流动 管理操作
-

[197] 题型.判断题

[197] 题干.惩罚是指通过不提供个人所愿望的结果来减弱某人的行为。

- [197] 正确答案.B
 - [197] 难易度.易
 - [197] 选项数.2
 - [197] A.正确
 - [197] B.错误
-

[198] 题型.名词解释

[198] 题干.激励因素

- [198] 正确答案.A
- [198] 难易度.易
- [198] 选项数.1

[198] A.来自工作本身实质上是人们对工作本身的要求。使职工感到非常满意的因素, 主要是工作富有成就感, 工作本身带有挑战性, 工作的成绩能得到社会的认可, 以及职务上的责任感和职业上能够得

到成长和发展等等。这些因素的满足能够极大地激发职工的热情，调动职工的积极性；如果这类因素解决不好，也会引起职工的不满，虽无关大局，却能严重影响工作的效率。

[199] 题型.简答题

[199] 题干.组织变革中，组织成员不安全感产生的深层原因是什么？

[199] 正确答案.A

[199] 难易度.中

[199] 选项数.1

[199] A.不安全感是指组织成员在组织变革中由于感到安全受到威胁，甚至可能完全丧失而产生的一种茫然无措的心理恐慌状态。这种不安全感主要由以下三种原因造成：（1）组织变革所要创造的新事物容易促使组织成员产生不安全感。（2）组织变革本身所具有的探索性、实验性和不确定性，也容易造成人们心理上的不安全感。（3）组织变革所带来的各种变动也会组织成员造成不安全感。
