

组织行为学习题

一、选择（每小题2分，共20分） 1. 作为一个社会实体单位的组织，应具有以下（ABCD）要素。

A 共同目标 B 人群 C 分工协作 D 结构

2. 组织行为学是一门综合的学科，它综合运用了（ABCDE）等学科有关人的行为的知识与理论，来研究一定组织中的人的行为规律。 A 心理学 B 社会学 C 生理学 D 生物学 E 政治学

3. 组织行为学研究能够分为（B）三个层次。 A 个人、集体、国家 B 个体、群体、组织 C 群体、组织、环境 D 个体、组织、环境

4. 观看者在自然真实的情形下观看他人的行为，被观看者不明白自己处于被观看的状况下的观看叫（B）。 A 参与观看法 B 自然观看法 C 操纵观看法 E 被动观看法

5. 依照被试者所担任的职务，测试者编制一套与岗位实际情形相似的测试场景，将被测试者放在模拟的工作环境中，由测试者观看其才能、行为，并按照一定规范对测试行为进行评定的方法叫做（C）。 A 案例法 B 实验法 C 情形模拟法 D 实地测量法

6. （C）是在有意设定的实验室内进行的，通常借助于各种仪器设备，在严格操纵的条件下，通过反复实验而取得精确的数据的研究方法。 A 自然实验法 B 现场实验法 C 实验室实验法 D 仿真实验法

7. 组织关于职员的价值在于（ABC） A 满足人的心理需求 B 为个人价值的实现提供了舞台 C 使双方互惠互利 D 没有价值

8. 按照美国密歇根大学组织行为学教授约翰·威根对组织行为学技能的划分，那种只会按照差不多的规则和办事程序做事的人属于（A）。 A 本本型 B 本本与情形结合型 C 能力型 D 熟练型 E 专家型。

9. 研究者依照一定的要求，选择具有代表性的对象进行研究的抽样方法叫做（B）。 A 赶忙抽样 B 有意抽样 C 分层抽样 D 分区抽样

10. 由于情形模拟方法具有针对性、客观性、推测性、动态性等特点，因此对人员考核的信度、效度较高，但对（B）的技术要求也比较高。 A 全体参与者 B 方法设计者 C 主持者 D 主持者与参与者双方

二、判定分析（每小题6分，共30分）

1. 人群即组织。 [参考答案]错误。人群要成为组织必须具备一些差不多的条件，如共同目标、分工协作等。假如不具备，则不能成为组织。例如大街上围观看喧闹的一群人，就不能叫组织。

2. 组织行为学只研究正式组织中人的行为，不研究非正式组织中人的行为。 [参考答案]错误。组织行为学既研究正式组织中人的行为，也研究其中的非正式组织及其成员的行为。

3. 用于人员选拔的测验量表，信度系数和效度系数都必须达到或超过0.95，方才合乎要求，否则不能予以认可。 [参考答案]错。信度系数必须达到或超过0.8，效度系数必须达到或超过0.6，就合乎要求。

4. 要有效地操纵或引导人的行为，就应了解人的需要，并从需要着手采取措施。 [参考答案]正确。

5. 参与观看法的研究成效比非参与观看法的研究成效好。 [参考答案]不正确。这两种方法各有

所长，也各有不足，但只要运用得当，都能取得良好的研究成效。

三、简答（每小题5分，共30分）

1. 什么是组织行为学？它是如何产生的？ [参考答案]组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采纳系统分析的方法，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推测和引导能力，以便更有效地实现组织目标的一门科学。组织行为学是在心理学、治理学和行为科学进展的基础上，顺应治理实践进展的新要求，于20世纪50-60年代在美国产生的，进入20世纪80年代后已逐步完善，并取得了专门多新的进展。

2. 组织行为学研究对象是什么？ [参考答案]组织行为学不是研究人的一样的心理行为规律的，而是研究各种工作组织中人的工作行为规律的。工作行为要紧包括涉及阻碍组织成员积极性和组织绩效的行为治理、差异治理、鼓舞治理、团队治理和权力治理等。

3. 什么缘故要研究与学习组织行为学？ [参考答案]研究与学习组织行为学的目的，是在把握一定组织中人的心理和行为规律的基础上，正确认识人的行为，明白得人的行为，推测人的行为，引导人的行为，操纵或改变人的行为，以便调动人们的积极性和制造性，提高组织工作绩效。

4[参考答案]第一，国际、国内的竞争的加剧，来自社会、经济、技术的外在压力，都迫使治理方面在方法和技巧上有创新，更加有效利用企业的人力资源。其次，知识爆炸，科技不断进展，企业必须加大对更新企业人员的知识结构和新知识的获得的投入，加强职员培训。最后，职员的价值观念发生了重大变化，职员的需要和要求是多方面的，包括工作挑战性、成就、晋升及金钱。因此，在讨论组织行为与绩效时，研究鼓舞显得越来越重要了。

5. 科学的组织行为学研究方法应哪些特点？ [参考答案]应具有以下六个要紧特性：研究程序的公布性、收集资料的客观性、观看和实验条件的可控性、分析方法的系统性、所得结论的再现性、对以后的预见性。

6. 请从狭义和广义两个方面定义“行为”，本课程中使用的行为概念是广义的依旧狭义的？ [参考答案]人的行为是指人这种主体对所处环境这种客体所做的反应。行为的概念又可分为广义与狭义。狭义的行为是指人受生理、心理支配或客观环境的刺激而表现出能被观看到的一切外显的活动。广义的行为除能够直截了当观看到的外显行为外，还包括内隐的心理活动。因此广义的行为概念实际是把心理和行为统称为人的行为。本课程中均使用狭义的行为定义。

四、论述（20分） 1. 什么缘故说组织行为学没有绝对真理？ [参考答案要点]因为各个组织的性质、类型和功能不同，组织文化多元化，劳动力多元化，环境快速变化等因素造成了各个组织的特点各不相同，没有统一的行为模式，也找不到“放之四海而皆准”的标准解决方案。

一、单项选择题

1. 华生的行为主义理论认为，心理学是研究动物和人类行为的自然科学。意识是无法观看到的，不能作为心理学的研究对象。因此，心理学不是（ ）的科学，而是（ ）的科学。

A 物质 B 精神 C 意识 D 存在 E 行为

2. 认为领导者的特性是天生的，天生不具备领导特性的人就不能成为领导者的理论是（ ）

A 传统素养理论 B 现代素养理论 C 日本领导素养观 D 美国领导素养观

3. 行为改造理论是在（ ）上提出的。

A 强化理论 B 期望理论 C 需要层次理论 D 归因理论

4. “物以类聚，人以群分”确实是强调（ ）对人际吸引的重要性。

A 接近性 B 熟悉性 C 相似性 D 互补性

5. 在组织行为学中，把一个人在群体中工作不如单独一个人工作时更努力的倾向称为（ ）。

A 群体促进效应 B 社会惰化效应 C 协同效应 D 责任分摊效应

6. 菲德勒的权变领导理论认为，在团体情形极有利和极不利的情形下，成效较好的领导类型是（ ）。

A 人际关系导向型 B 任务导向型 C 目标达成型 D 任务结构型

7. 需要层次理论的代表人物是（ ）。

A 马斯洛 B 赫兹伯格 C 亚当斯 D 斯金纳

8. 与参照群体相对应的群体类型是（ ）

A 假设群体 B 一样群体 C 松散群体 D 正式群体

9. （ ）的特点是感受性低、耐受性高，反应速度快，情绪兴奋性高而不均衡。（ ）的特点是感受性低、耐受性高，反应速度缓慢而稳固，有明显的内倾性。

A 多血质 B 胆汁质 C 黏液质 D 抑郁质

10. 美国心理学家勒温在研究中发觉，主动参与群体活动的人的态度（ ）。

A 转变显著而快速 B 转变缓慢但显著 C 转变快速但不显著 D 难以转变

11. 麦克利兰的研究发觉，具有强烈成就需要的人，具有以下品质：（ ）。

A 喜爱能够发挥独立解决问题的能力的工作环境

B 有进取精神，敢于冒险，喜爱赌博

C 经常需要明确的不间断的关于进展的反馈

D 有极强的权力欲望

E 高度重视与同事的关系

12. 假如在与公司有重大利益关系的问题上发生了群体冲突, 而且情形紧急, 应采取() 的方式加以分析解决。

A 强制 B 解决问题 C 妥协 D 回避 E 克制

2008年7月自学考试组织行为学试题

一、单项选择题(本大题共25小题, 每小题1分, 共25分)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 被誉为治理心理学之父的是()

A. 梅奥 B. 莱维特

C. 维卡 D. 斯克伯兹

2. 最早发觉工作群体的重要性的是()

A. 霍桑试验 B. 莱维特的研究

C. 维卡的研究 D. 马斯洛的研究

3. 治理者角色学派的代表人物是()

A. 泰勒 B. 韦伯

C. 勒温 D. 明兹伯格

4. 研究人员在不能完全操纵的情形下所进行的实验称做()

A. 实验室实验 B. 现场实验

C. 准实验 D. 心理测验

5. 测验结果稳固性和一致性的指标是()

A. 效度 B. 信度

C. 恩格尔系数 D. 区分度

6. 与个人神通过程的特性相联系的行为特点是()

A. 态度 B. 气质

C. 性格 D. 能力

7. 组织认同感与职员辞职率的关系是()

A. 正比关系 B. 反比关系

C. 方差关系 D. 无相关关系

8. 决定人的行为的心理基础是()

A. 价值观及其体系 B. 人一辈子观

C. 世界观 D. 态度

9. 倡导“胡萝卜加大棒”式的治理方式的理论是()

A. X理论 B. Y理论

C. 超Y理论 D. Z理论

10. 心理学家霍兰德认为, 阻碍个人职业选择的重要决定因素是()

A. 能力类型 B. 个性类型

C. 气质类型 D. 外貌类型

11. 凝聚力与群体生产率的关系取决于群体的()

A. 绩效 B. 合作关系

C.规范 D. 绩效规范
12. 他人认为个体在一个特定的情境中应该作出什么样的行为反应是()
A.角色同一性 B. 角色知觉
C.角色期待 D. 角色冲突
13. 一个群体可能达到的绩效水平在专门大程度上取决于群体成员个人给群体带来的()
A.信息 B. 资源
C.财宝 D. 规范
14. 鼓舞和支持群体成员行为一致性的群体, 比较容易引发()
A.群体促进效应 B. 协同效应
C.从众效应 D. 社会惰化效应
15. 群体互动表现为建设性的时候, 群体之间的状况是()
A.冲突 B. 迁就
C.合作 D. 依从
16. 检验领导者是否称职的要紧标志是()
A.凝聚力强弱 B. 出勤率高低
C.工作绩效水平高低 D. 职员中意度高低
17. 取消正强化, 对职工的某种行为不予理睬, 以表示对该行为某种程度的否定, 这种强化方式是()
A.积极强化 B. 负强化
C.自然消退 D. 惩处
18. 双因素理论的提出者是()
A.马斯洛 B. 赫兹伯格
C.弗鲁姆 D. 奥德弗
19. 衡量组织成熟程度和组织运行有效性的差不多标志是()
A.组织目标的合理性 B. 组织监控的有效性
C.组织授权行为的合理性 D. 组织沟通的灵敏性
20. 以下组织变革内容中, 属于技术方面变革的是()
A.治理跨度改革 B. 工作进度改革
C.绩效评判系统改革 D. 信息系统更新
21. 下面哪一项不是领导资源操纵权?()
A.决策权 B. 财务审批权
C.专长权 D. 物资分配权
22. 日本的自主治理(JK)活动的理论依据是()
A.需要层次理论 B. 公平理论
C.双因素理论 D. 期望理论
23. 全方位鼓舞的理论基础是()
A.过程型鼓舞理论 B. 行为改造鼓舞理论
C.公平型鼓舞理论 D. 内容型鼓舞理论
24. 由领导做出变革的决策, 自上而下公布命令, 说明所要进行变革的内容和下级在贯彻这些变革中的职责。这种组织变革策略是()
A.命令式策略 B. 改良式策略
C.参与式策略 D. 分权式策略
25. 组织文化的核心是()

A.组织作风与传统适应 B. 组织目标与宗旨
C.组织的规章制度 D. 组织共同的价值观
二、多项选择题(本大题共5小题, 每小题2分, 共10分)
在每小题列出的五个备选项中有二至五个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。
26. 人的行为特点具有()
A.适应性 B. 系统性
C.多样性 D. 动态性
E.可控性
27. 依据归因论, 人们一样可作出的归因内容包括()
A.努力程度 B. 能力大小
C.工作环境和工作内容 D. 任务难度
E.运气与机会
28. 一样来说, 个人加入一个群体最常见的缘故有()
A.地位需要 B. 自尊需要
C.情感需要 D. 权力需要
E.实现目标的需要
29. 人际反应特质包括()
A.包容的需求 B. 操纵的需要
C.感情的需求 D. 态度的需要
E.气质的需要
30. 按照心理学分析, 动机所具有的机能表达在()
A.始发机能 B. 强化机能
C.反馈机能 D. 沟通机能
E.选择和导向机能
三、名词说明题(本大题共5小题, 每小题3分, 共15分)
31. 问卷调查法
32. 性格
33. 制造性行为
34. 鼓舞
35. 组织结构
四、简答题(本大题共5小题, 每小题6分, 共30分)
36. 简述组织行为学的具体涵义。
37. 社会知觉的要紧内容包括哪些?
38. 事业生涯设计应遵循的原则是什么?
39. 简述领导权力形成的机制。
40. 简述行为组织结构理论的要紧内容。
五、论述题(本大题共2小题, 每小题10分, 共20分)
41. 如何依照个性差异实施有效的治理?
42. 组织行为学复习题(名词说明及答案)

- 下行沟通: 是一种由上而下的沟通, 由上级直截了当向下级公布命令和指示。
- 群体风气: 是群体规范的一部分, 是一种非正式的、非强制性的行为标准, 它由群体成员相互

作用、约定俗成。一样来讲，群体风气是指群体在长期活动中逐步形成的行为适应和精神风貌。

3. 正强化：是奖励那些组织上需要的行为，从而加强这种行为。
4. 负强化：是惩处那些与组织目标不相容的行为，从而削弱这种行为。
5. 组织文化：是指组织在长期的生存和进展中所形成的，为本组织所持有的，且为组织多数成员共同遵循的最高目标、价值标准、差不多信念和行为规范等的总和及其在组织活动中的反映。
6. 需要：是指客观的刺激作用于人们的大脑所引起的个体缺乏某种东西的状态。
7. 动机：指引起个人行为、坚持该行为并将此行为导向满足某种需要的欲望、愿望、信念等心理因素。
8. 鼓舞：指的是激发人的动机的心理过程。具体而言，鼓舞确实是利用某种有效手段或方法调动人的积极性的过程。
9. 价值观：是一个差不多的信念和判定，代表了人对周围的客观事物（包括人、事、物）的意义、重要性的总评判和总看法。
10. 感受：是直截了当作用于人们感受器官的客观事物的个别属性或个别部分在人脑中的反映。
11. 知觉：是直截了当作用于感受器官的客观事物的整体属性或各个部分在人脑中的反映。
12. 态度：是指个体对外界事物的一种较为持久而又一致的内在心理和行为倾向。
13. 个性：是在先天生理素养基础上，在一定的社会历史条件下的社会实践活动中经常表现出来的、比较稳固的、区别于他人的个体倾向和个体心理特点的总和。
14. 气质：是一个人的自然特点、精神风貌的集中表现。
15. 性格：是一个人对现实的态度和适应性的行为方式中所表现出来的较为稳固的心理特点。
16. 能力：是指直截了当阻碍活动效率，使活动顺利完成的个性心理特点。
17. 意志：是自觉地确定目的，并支配调剂自己的行为，以克服各种困难，实现目的的心理过程。
18. 情感：是在人类社会进展进程中产生的人对一定事物的态度体验。
19. 群体：是两人或两人以上的集合体，他们遵守共同的行为规范，在情感上相互依靠，在思想上互相阻碍，而且有共同的奋斗目标。
20. 凝聚力：是成员被群体吸引并情愿留在群体内的程度。
21. 从众：是指群体成员在团体中因受到团体的阻碍和压力，使其在知觉、判定及行为上倾向于与群体中多数人行为保持一致的现象。
22. 小集团思想：是参与一个统一群体中的人们的一种思想作风，在那个群体中，认为追求思想一致比现实的评判各种可能行动方案更为重要。为保持群体的统一、制造和谐的气氛有专门意义。
23. 非正式组织：是一种关于个人与社会的关系网络，这种关系网络不是由法定的权力机构建立的，也不是出于权力机构的要求，而是在人们彼此交往的联系中自发形成的。
24. 正式沟通：指命令和指示经指挥链条向下传达，意见和建议经指挥链条向上汇报。
25. 上行沟通：是一种由下而上的沟通，是由下级向上级报告工作情形、提出自己意见和建议的沟通方式。
26. 组织：是为了达到个体和共同目标而一起工作的人的集合。
27. 组织行为学：研究组织中人的心理和行为表现及其规律，提高治理人员推测、引导和操纵人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。

28. “经济人”假设：是古典经济学家和古典治理学家关于人性的假设，认为人的行为确实是为了获得最大的经济利益，工作的目的是为了获得经济酬劳。

29. “社会人”假设：认为人们最重视的是工作中与周围人友好相处，物质利益是相对次要的因素。

30 “自我实现人”假设：认为人都期望发挥自己的潜力，表现自己的才能，只要人的潜能充分发挥出来，就会产生最大的满足感。

组织行为学简答题（附答案）

1. 群体决策有何优缺点？ 答：群体决策的优点：群体决策能够集思广益、开拓思路、克服偏见，提高群体的凝聚力。具体表现在以下几个方面：（1）群体决策在确定目标时，目标的合理性、可行性和可同意性优于个人决策。（2）群体决策可提供更多的备择方案。（3）群体决策对活动结果的评估更为客观。 群体决策的缺点：（1）风险转移现象；（2）群体思维；（3）较少选择性；（4）对偏爱的选择没有再检验；（5）对剔除的选择没有再检验；（6）否决专家意见；（7）对新信息存有偏见；（8）没有权宜之计。

2. 什么是情商？要紧内容是什么？ 答：情商是指个体对情绪的知觉和调剂能力，以及对情绪进行的摸索能力。要紧包括四个内容：一、情绪的知觉，评估和表达能力；二、思绪过程中的情绪促进能力；三、明白得与分析情绪，可获得情绪知识的能力；四、对情绪进行成熟调剂能力。

3. 自我实现人假设的要紧内容是什么？ 答：“自我实现人”假说。“自我实现人”是指每个人都需要发挥自己的潜力，表现自己的才能，只有自己的才能表现出来，自己才得到最大的满足。“自我实现人”假说的要紧内容能够概括为以下几点：①人并非生来是懒惰的，要求工作是人的本能。②在适当的条件下，人们不但情愿而且主动工作。③人有追求满足欲望的需要，职工的自我实现倾向与组织所要求的行为之间没有矛盾，只要治理适当，人们会把个人目标与组织目标统一起来。④人并非必定会对组织目标产生抵触和采取消极的行为，要紧是由于压力造成的。⑤人对自己所参与的工作目标，能实行自我指挥和自我操纵。⑥大多数人都有组织问题的想象力和制造力，在现代工业社会中，人的智力没有充分发挥出来。

4. 介绍双因素理论的要紧内容。 答：双因素理论是美国心理学家赫兹伯格于1959年提出来的，全名叫“鼓舞、保健因素理论”。通过在匹兹堡地区11个工商业机构对200多位工程师、会计师调查征询，赫兹伯格发觉，受访人员举出的不满的项目，大都同他们的工作环境有关，而感到中意的因素，则一样都与工作本身有关。据此，他提出了双因素理论。传统理论认为，中意的对立面是不中意，而据双因素理论，中意的对立面是没有中意，不中意的对立面是没有不中意。因此，阻碍职工工作积极性的因素可分为两类：保健因素和鼓舞因素，这两种因素是彼此独立的，同时以不同的方式阻碍人们的工作行为。所谓保健因素，确实是那些造成职工不满的因素，它们的改善能够解除职工的不满，但不能使职工感到中意并激发起职工的积极性。它们要紧有企业的政策、行政治理、工资发放、劳动爱护、工作监督以及各种人事关系处理等。由于它们只带有预防性，只起坚持工作现状的作用，也被称为“坚持因素”。所谓鼓舞因素，确实是那些使职工感到中意的因素，惟有它们的改善才能让职工感到中意，给职工以较高的鼓舞，调动积极性，提高劳动生产效率。它们要紧有工作表现机会、工作本身的乐趣、工作上的成就感、对以后进展的期望、职务上的责任感等等。双因素理论与马斯洛的需要层次理论是相吻合的，马斯洛理论中低层次的需要，相当于保健因素，而高层次的需要相似于鼓舞因素。双因素理论是针对满足的目标而言的。保健因素是满足人的对外部条件的要求；鼓舞因素是满足人们对工作本身的要求。前者为间接满足，能够使人受到内在鼓舞；后者为直截了当满足，能够使人受到内在鼓舞。因此，双因素理论认为，要调动人的积极性，就要在“满足”二字上下工夫。

5. 简述治理方格理论。 答：治理方格理论（Management Grid Theory）是研究企业的领导方式

简莫顿（Jane S·Mouton 1964年出版的《治理方格》一书中提出的。这种理论倡导用方格图表示和研究领导方式。他们认为，在企业治理的领导工作中往往显现一些极端的方式，或者以生产为中心，或者以人为中心，或者以X理论为依据而强调靠监督，或者以Y理论为依据而强调相信人。为幸免趋于极端，克服以往各种领导方式理论中的“非此即彼”的绝对化观点，他们指出：在对生产关怀的领导方式和对人关怀的领导方式之间，能够有使二者在不同程度上互相结合的多种领导方式。为此，他们就企业中的领导方式问题提出了治理方格法，使用自己设计的一张纵轴和横轴各9等分的方格图，纵轴和横轴分别表示企业领导者对人和对生产的关怀程度。第1格表示关怀程度最小，第9格表示关怀程度最大。全图总共81个小方格，分别表示“对生产的关怀”和“对人的关怀”这两个差不多因素以不同比例结合的领导方式。治理方格图中，1.1定向表示贫乏的治理，对生产和人的关怀程度都专门小；9.1定向表示任务治理，重点抓生产任务，不大注意人的因素；1.9定向表示所谓俱乐部式治理，重点在于关怀人，企业充满轻松友好气氛，不大关怀生产任务；5.5定向表示中间式或不上不下式治理，既不偏重于关怀生产，也不偏重于关怀人，完成任务不突出；9.9定向表示理想型治理，对生产和对人都专门关怀，能使组织的目标和个人的需求最理想最有效地结合起来。除了那些差不多的定向外，还能够找出一些组合。比如，5.1方格表示准生产中心型治理，比较关怀生产，不大关怀人；1.5方格表示准人中心型治理，比较关怀人，不大关怀生产；9.5方格表示以生产为中心的准理想型治理，重点抓生产，也比较关怀人；5.9方格表示以人为中心的准理想型治理，重点在于关怀人，也比较关怀生产。还有，假如一个治理人员与其部属关系会有9.1定向和1.9体谅，确实是家长作风；当一个治理人员以9.1定向方式追赶生产，而在如此做的时候激起了怨恨和抵抗时，又到了1.9定向，这确实是大弧度钟摆；还有平稳方法。双帽方法、统计的5.5方法等。（祭晨撕湍 偃街 ? .9治理方式说明，在对生产的关怀和对人的关怀这两个因素之间，并没有必定的冲突。他们通过有情报依照的自由选择、积极参与、相互信任、开放的沟通、目标和目的、冲突的解决方法、个人责任、评论、工作活动等9个方面的比较，认为9.9定向方式最有利于企业的绩效。因此，企业领导者应该客观地分析企业内外的各种情形，把自己的领导方式改造成为9.9理想型治理方式，以达到最高的效率。这两位作者还依照自己从事组织开发的体会，总结出向9.9治理方式进展的五个时期的培训：时期1：组织的每个人都卷入方格学习，并用它来评判自己的治理风格。时期2：进行班组建设，以健全的协作文化取代陈旧的传统、先例和过去的实践，建立优秀的目标，增强个人在职位行为中的客观性等。时期3：群体间关系的开发，利用一种系统性的构架来分析群体间的和谐问题恰当地利用好群体间的对抗以从中发觉组织中存在的治理问题，利用这种有操纵的对抗和识别为建立一体化所必须解决的症结问题，为使各单元之间的合作关系不断改善作下一次实施打算。时期4：设计理想的战略组织模型，要明确确定最低限度的和最优化的公司财务目标，在公司以后要进行的经营活动、要打入的市场范畴和特点、要如何样制造一个能够具有协力成效的组织结构、决策差不多政策和开发的目标等方面有明确的描述，以此作为公司的差不多纲领，作为日常运作的基础。时期5：贯彻开发。研究现有组织，找出目前营运方法与按理想战略模型的差距，明确企业应该在哪些方面进行改进，设计出如何改进的目标模式，在向理想模型转变的同时使企业正常运转。布莱克和莫顿认为，通过如此的努力，就能够使企业逐步改进现有治理模式中的缺点，逐步进步到9.9的治理定向模式上。治理方格理论在美国和许多工业发达国家受到一些治理学者和企业家的重视。《治理方格》一书对美国经理阶层及治理学界有较大阻碍，出版后长期畅销，印数接近100万册。该书于1978年修订再版，改名为《新治理方格》。《新治理方格》在我国有中译本，孔令济等译，中国社会科学出版1986年出版，是“国外经济治理名著丛书”中的一种。

一、选择（每小题2分，共20分）

1. 以下哪些方面是传统组织理论的消极作用？（ABCD） A 过分强调集权和权威 B 注意纵向联系，忽视横向联系 C 强调机械的封闭系统 D 忽视人的感受因素与心理行为
2. 以下组织结构中，不适合小型企业采纳的是（BD）。 A 职能式 B 事业部式 C 矩阵式 D 混合式
3. （C）关于刚开业的制造业企业是一种专门有效的手段，它能够使风险和投入大大降低。因为它只需要专门的少的固定资产，从而减低了对组织财力的要求。 A 矩阵结构 B 事业部结构 C 网络结构 D 团队结构
4. 组织设计起点和终点差不多上组织的（A）。 A 目标 B 规模 C 性质 D 外部环境
5. 由组织结构确定的、职务分配专门明确的群体是（A）。 A 任务型群体 B 利益型群体 C 正式群体 D 非正式群体
6. 以下哪项因素不是组织变革的阻力？（C） A 求稳性 B 适应性 C 鼓舞性 D 安全性
7. 莱维特认为组织是个多变量的系统，它包含有变革相互作用的四个变量，即（B）。 A 规模、目标、人员、环境 B 结构、任务、人员、技术 C 性质（或行业）、目标、技术、环境 D 结构、任务、技术、环境
8. 依照美国学者 L·“危机”一样是显现在（A）时期的后期。 A 创立 B 定向进展 C 分权进展 D 和谐进展 E 合作进展
9. 愿景是指愿望与远景，由（B）这三个要素组成。 A 目标、知识、规划 B 目标、价值观、使命观 C 战略、目标、环境 D 战略、环境、人员
10. 彼得·圣吉认为创建学习型组织必须进行五项修炼，其中最重要的一项是（E）。 A 自我超越 B 改善心智模式 C 建立共同愿景 D 团队学习 E 系统摸索。

二、判定分析（每小题6分，共30分）

1. 传统组织理论更重视以开放的观点来系统地研究组织，而现代组织理论则更重视人际关系的研究。 [参考答案]错误。传统组织理论将组织看成一个封闭的系统。现代组织理论采纳系统理论，把组织视为一个复杂的社会技术开放系统。
2. 在组织设计方面不存在唯独的一种“最好的”结构或方法。 [参考答案]正确。在一种环境下所适合的方式可能不适合于另一种环境，不存在一个普遍适用的、最好的方式，而只能“视情形而定”。
3. 因为敢于承担风险是对领导者的素养要求，因而领导者都勇于并乐于推进组织变革。 [参考答案]错误。由于领导者对变革要承担一定的风险，他也会担忧一旦变革失败，会危及自身地位和既得利益，因而大多对变革有一种恐惧心理和求稳怕乱的倾向。
4. 莱维特认为组织是个多变量的系统，它包含有变革相互独立的四个变量：结构、任务、人员和技术。 [参考答案]错误。莱维特认为这四个变量是相互作用的。
5. 学习型组织的真谛是利用先进的信息技术和学习方面来进行学习的组织。 [参考答案]错误。学习型组织的真谛是：全体成员全身心投入并有能力不断学习的组织，让成员体会到工作中生命意义的组织，通过学习制造自我、扩大以后能量的组织。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/796001130002010044>