

组织行为学_对外经济贸易大学中国大学 mooc 课后章节答案期末考试题库 2023 年

1. 刻板印象部分导致了偏见和歧视。

答案:
正确

2. 如果一位管理者根据自己对一个员工的总体印象而在所有层面都给相似的评价时, 发生了什么知觉错误?

答案:
晕轮效应

3. 如果张强因为按时完工而得到好评, 却责怪同事拖延, 他正表现出

答案:
基本归因错误

4. 把他人的行为归因于内在因素而非外在因素的趋向指的是

答案:
基本归因错误

5. 下列哪项是选择性知觉的例子?

答案:
你注意到两个员工在公司安静的图书馆里争吵

6. 情绪表现规则是要求员工表现出符合工作要求的情绪。

答案:
正确

7. 情绪劳动指任何使得员工感到愤怒的体力工作，但是他们不得不去去做这个工作。

答案:
错误

8. 浅层行为处理情绪表达。

答案:
正确

9. 深层动作会给员工带来很大压力。

答案:
错误

10. 情绪是一种特质。

答案:
错误

11. 以下哪种情况属于情绪劳动的定义

答案:
以上都不是

12. 以下哪种工作通常要求情绪劳动

答案:

All of the above都是

13. 情绪的维度不包括:

答案:

作用

14. 重要的态度影响行为, 不重要的态度也影响行为。

答案:

错误

15. 认知失调仅指态度与行为的不一致。

答案:

错误

16. 态度可以预测行为是没有条件的。

答案:

错误

17. 根据退出-建议-忠诚-怠工模型, 有些不满的员工会通过提出建设性的解决方案去表达自己的不满。

答案:

正确

18. 退出-建议-忠诚-怠工模型指出，一些员工对工作不满意的处理方法是耐心等待问题自身去解决或者等待他人去解决。

答案：
正确

19. 态度包括以下三个要素：情绪、信念和行为。

答案：
错误

20. 他们觉得离开公司的成本高而留在组织的员工有可能有

答案：
high continuance commitment 高程度的持续承诺

21. 个体减低失调的愿望的因素

答案：
以上全是

22. 上司既不支持张超的工作也不认可他的绩效，张超对此极为不满。即使这样，他也没有抱怨和有离开工作岗位的倾向。相反，他依然对自己的工作投入一样的努力和希望公司会最终很好处理这些问题。根据退出-建议-忠诚-怠工模型，他的反应是

答案：
loyalty.忠诚

23. 工作中重要的态度包括

答案:
以上都是

24. 李明对工作感到不满，于是他开始不注重工作的质量。还经常迟到而且在工作上投入更少的努力。这些信息意味着对工作不满意主要的反应是

答案:
neglect.漠视

25. 消退减少了未来的行为频率。

答案:
正确

26. 负强化与惩罚的共同之处是二者都对行为对象施加了厌恶刺激。

答案:
错误

27. 正强化与负强化的区别之一是二者都使得期望的行为增加。

答案:
错误

28. 负强化发生在对结果的引进提高或维持一个行为的频率或未来的可能性的时候。

答案:
错误

29. 当引进后果会增加或维持一项期望的行为的发生频率时，以下哪一项会发生？

答案：
正强化

30. 以下哪一项通过在一项期望的行为发生后移除消极刺激而增加这项行为未来发生的频率？

答案：
负强化

31. 以下哪一项是惩罚的例子？

答案：
组织从你的薪水中拿走一部分填补因你粗心弄坏的机器的费用

32. 成功完成一个重要项目后收到奖金是？

答案：
正强化

33. 生产率是指效果。

答案：
错误

34. 大多数组织的活动可能会从三个层次进行分析：个人、群体和组织。

答案:
正确

35. 社会群体只有在他们的成员对期望达成的目标具有一致认同时，才被称为组织。

答案:
错误

36. 所有组织都需要有一个目标，无论是生产钢铁或运营电商。

答案:
正确

37. 必须要有建筑和设备才能被称为一个组织。

答案:
错误

38. 超出正常工作职责的员工行为:

答案:
被称为组织公民行为

39. 组织公民行为是指:

答案:
员工超出正常工作职责的行为

40. 群体要求:

答案:
以上都是

41. 赫塞——布兰查德的情景领导理论描述了 () 型领导风格, 领导者同时提供指示性行为和支持性行为。

答案:

42. 某个大学剧院有 15 元全价票, 13 元、7 元折价票。根据沉没成本效应哪个组去剧院看演出的多?

答案:

43. 可获得性启发指:

答案:

44. 你正在为某客户建造一座民用建筑, 对方迫使你接受了一条逾期罚款条款。一位分包商未能按期交付一台重要机器。原定的开工时间不得不延期。你会:

答案:

45. 证实性偏差指的是:

答案:

46. 谈判中讨论问题的次序:

答案:

47. 根据公平理论:

答案:

48. 在路径—目标理论中, 决定最有效的领导风格的下属权变因素是:

答案:

49. 组织结构的要素是

答案:

50. 假设你是一位理财顾问, 你认为你的一位顾客在投资方面太过保守。为了说服他投资风险较高、回报也较高的项目, 你应该注重讲述:

答案:

51. 领导与管理的区别:

答案:

52. 在菲德勒模型中, 哪种情况属于对领导有利的环境?

答案:

53. 公司某中层经理被批评为“管理的太多, 而领导的太少”, 据此你认为该经理在工作中存在的主要问题可能是什么?

答案:

54. 某公司财务总监授权会计科长管理应付帐款, 会计科长由于太忙, 不能亲自处理, 便授权属下一位会计师负责此事。会计科长对应付帐款的管理是:

答案:

55. 某技术骨干, 原来从事专业技术工作, 业务精湛, 绩效很高, 是明星员工。最近被提拔到所在科室负责人的岗位。随着工作性质的改变, 他今后应当注意把自己的工作重点调整到:

答案:

56. 工作特征模型包括:

答案:

57. 当一个人看到了下属早退等行为的时候，首先想到的是下属的责任心差，而下属则认为是外部因素（如家中有急事）引起的，他们表现出：

答案：

58. 以下哪项是代表性偏误对决策的影响：

答案：

59. 谈判就是要：

答案：

60. 以下哪个不是公平理论包括的公平：

答案：

61. 期望理论要处理的关系是：

答案：

62. 群体懈怠更可能发生在：

答案:

63. 以下哪条不能保证群体决策优于个体决策?

答案:

64. 大多数情况下, 应该用以下哪一条减少期望行为?

答案:

65. 一个掷硬币的游戏中, 你前三次掷硬币都是头朝上, 第四次你要下注一百元了, 你应该赌哪头朝上呢?

答案:

66. 群体活动的分离任务的特点是群体的效果只能和能力最低的那个人一致。

答案:

67. 不公平的感觉产生在员工得到的比别人少, 而不是他们得到比别人更多的时候。

答案:

68. 基本归因误差会使一个管理者相信某员工迟到是因为一些不受其控制的因素影响而并非他缺少工作的动力。

答案:

69. 同行业中别的企业已经采取了团队型结构，而我们还是直线职能制，我们的组织结构落后了。

答案:

70. 根据情境领导理论(SLT)，下级的成熟度中意愿指的是动机、自信和承诺。

答案:

71. 路径—目标理论的实质是领导者帮助下属实现他们的目标。

答案:

72. 管理者与员工关系新视角主要强调员工应该主动服从认同管理者。

答案:

73. 社会惰化效应发生在当成员的相互依赖性较低时。

答案:

74. 费德勒的权变模型认为有效的群体绩效取决于两个方面的恰当匹配：其一是与下属发生相互作用的领导者风格；其二是领导者能够控制和影响情境的程度。

答案:

75. 小矛盾演变成大冲突的条件之一是镜像，指的是对方都代表着反对意见，自己的任务就是让对方投降。

答案:

76. 决策的补偿原则指的是用收益补偿成本。

答案:

77. 谈判中最重要的词汇不是“合作”。

答案:

78. 一般说来，群体决策的结果是更倾向于冒险。

答案:

79. 领导与管理的本质区别是工作是否基于职位影响别人。

答案:

80. 框架效应指的是领导行为应该在某种框架内进行。

答案:

81. 惩罚减少了未来行为的频率，而消极强化增加或维持了未来行为的频率。

答案:

82. 禀赋效应指的是人们不愿意放弃自己拥有的物品这一现象。

答案:

83. 群体思维就是大家集思广益。

答案:

84. 决策后的认知失调指的是当事者会高评未选低评已选。

答案:

85. 说服的边缘途径不适用于重要的事情和内容。

答案:

86. 冲突处理既要指出对方的失误也要保证维护自己的利益。

答案:

87. 情境领导理论中下级的成熟度指整体工作的能力和意愿。

答案:

88. 群体与团队最重要的区别在于是否有共同目标。

答案:

89. 谈判过程中的授权策略指的是谈判要有上级的授权。

答案:

90. 职业篮球教练更倾向于给高薪运动员更多出场机会与“沉没成本”有关。

答案:

91. 较少层级的组织被称为扁平型组织。

答案：
正确

92. 控制幅度与组织规模，层级层次数量有关。

答案：
正确

93. 组织结构的关键要素包括统一命令。

答案：
错误

94. 组织结构的设计不需要注意权力配置、激励系统和控制系统的匹配。

答案：
错误

95. 组织结构变化变化的标准：宏观上，组织结构要有利于企业竞争优势的发挥，微观上，组织结构要有利于个体积极性的发挥。

答案：
正确

96. 组织结构的设计不一定要得到管理者的一致同意。

答案：
正确

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/546052123142010050>