

全国 2014 年 10 月高等教育自学考试

《管理心理学》

课程代码：00163

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分。）

1. 管理心理学的基本研究方法主要包括观察法、调查法、测验法、个案研究法和（ ）。

- A. 数理分析法
- B. 实验法
- C. 判断法
- D. 比较法

【答案】B

【解析】管理心理学的具体研究方法包括 6 种，具体为：（1）实验法；（2）观察法；（3）问卷法和测验法；（4）个案研究法；（5）宏观和微观环境结合分析法；（6）经验总结法。

1-58

2. 心理测验工具的可靠性或可信性程度是指（ ）。

- A. 认知度
- B. 可靠度
- C. 效度
- D. 信度

【答案】D

【解析】信度是指测验工具可靠性或可信性程度，注意区分效度的概念，效度是指整个测验的有效性与真实性，即该测验工具能够真正与有效地测出某种心理品质与特性。

1-59

3. 所有认识活动的基础、门户与开端，最简单的认识过程是指（ ）。

- A. 聊天
- B. 交往
- C. 感觉
- D. 沟通

【答案】C

【解析】感觉是所有认识活动的基础、门户与开端，是最简单的认识过程。

1-42

4. 在古典管理学家之中，被誉为“现代经营管理之父”的是（ ）。

- A. 泰勒
- B. 法约尔
- C. 韦伯
- D. 古利克

【答案】B

【解析】泰勒被后人称为“科学管理之父”；法约尔被后人称为“现代经营管理之父”；韦伯被后人称为“组织理论之父”。

2-68

5. 英国空想社会主义者罗伯特·欧文被后人称为（ ）。

- A. 科学管理之父
- B. 人事管理之父
- C. 组织管理之父
- D. 心理学之父

【答案】B

【解析】英国空想社会主义者罗伯特·欧文被称为“人事管理之父”。虽然他的空想主张失败了，但是却播下了关心工业中人的因素的种子。

2-64

6. 在西方管理心理学中的人性假设与管理理论发展的过程中，其中自我实现人假设的代表人物是（ ）。

- A. 韦伯
- B. 梅奥
- C. 马斯洛
- D. 摩尔斯

【答案】C

【解析】经济人假设的代表人物是泰勒、韦伯、法约尔；社会人假设的代表人物是梅奥；自我实现人假设是马斯洛；复杂人假设是摩尔斯与洛斯奇。

2-77

7. 人对客观世界物体的空间特性与空间关系的认识称为（ ）。

- A. 形状知觉
- B. 运动知觉
- C. 时间知觉
- D. 空间知觉

【答案】D

【解析】运动知觉是人脑对物体空间位移的知觉；时间知觉是人对客观事物时间关系的反映，是一种以内脏机体感觉、听觉、视觉等为主的复杂的知觉过程；空间知觉是人对客观世界物体的空间特性与空间关系的认识。

3-80

8. 人在知觉的过程中，不是被动地把知觉对象的特点登记下来，而是以过去的知识经验为依据，力求对它做出某种解释，使其具有一定的意义，并用词标志出来，这就是知觉的（ ）。

- A. 整体性
- B. 选择性
- C. 理解性
- D. 恒常性

【答案】C

【解析】人在知觉过程中，不是被动地把知觉对象的特点登记下来，而是以过去的知识经验为依据，力求对它做出某种解释，使其具有一定的意义，并用词标志出来(命名)，这就是知觉的理解性。

3-84

9. 最近或最后获得的信息，对人的社会知觉的影响作用更鲜明、更大指的是（ ）。

- A. 首因效应
- B. 近因效应
- C. 晕轮效应
- D. 心理定势现象

【答案】B

【解析】近因效应是影响社会知觉的因素之一，它是指最近或最后获得的信息，对人的社会知觉的影响作用更鲜明、更大。

3-93

10. 能力结构有多种不同的学说，其中“智力的三维结构学说”的代表人物是（ ）。

- A. 斯皮尔曼
- B. 塞斯登
- C. 基尔福特
- D. 加德纳

【答案】C

【解析】能力的二因素学说代表人物为斯皮尔曼；能力的群因素学说代表人物为塞斯登；智力的三维结构学说代表人物为基尔福特；智力多元论代表人物为加德纳。

4-99

11. 心理学家经过大量测验研究基本上得到一个共同的结论，即人的智力水平的个别差异在一般人口中测全是两头小中间大，呈常态曲线分布，临界状态的 IQ 分布在（ ）。

- A. 70 以下
- B. 70-79
- C. 80-120
- D. 120 以上

【答案】B

【解析】IQ 在 70 以下为心智不足；IQ 在 70-79 为临界。

4-101

12. 不同的气质类型具有不同的行为特征，表现为孤僻、迟缓、情绪体验深刻、善于觉察事物的细节、具有内倾性的气质类型是（ ）。

- A. 粘液质
- B. 胆汁质
- C. 多血质
- D. 抑郁质

【答案】D

【解析】气质类型为抑郁质的人孤僻，迟缓，情绪体验深刻，善于觉察事物的细节，具有内倾性，适宜从事研究工作、机要秘书、检查员、打字员等无需过多与人交往但必须有较强分析力与观察力以及耐心细致的工作。

4-110

13. 建立友好和亲密人际关系的欲望是（ ）。

- A. 权力需要
- B. 生理需要
- C. 归属需要
- D. 成就需要

【答案】C

【解析】归属需要是指建立友好和亲密的人际关系的欲望。

5-131

14. 弗鲁姆提出的激励理论是（ ）。

- A. 需要层次理论
- B. 成就需要理论
- C. 期望激励理论
- D. 双因素理论

【答案】C

【解析】需要层次理论是马斯洛提出来的；成就需要理论是麦克莱兰提出来的；期望理论是弗鲁姆提出来的；双因素理论是赫茨伯格提出来的。

5-132

15. 对激励问题的研究，着重对行为目标的选择进行研究的激励理论是（ ）。

- A. 内容型激励理论
- B. 过程型激励理论
- C. 状态型激励理论
- D. 强化型激励理论

【答案】B

【解析】内容型激励理论把需要作为研究的基础，着重研究激发动机的因素——人的需要的内容、类型、结构、特征及其动力作用的理论；过程型激励理论着重对行为目标的选择（即动机的形成过程）进行研究；强化理论是指对外部环境所作的反应，只要创造和改变外部的操作条件，人的行为就会随之改变。

5-132

16. 卢梭索根据绩效要求与时间结构将员工心理契约分为4种类型。其中，心理契约时间短、绩效要求具体明确的是（ ）。

- A. 交易型
- B. 过渡型
- C. 平衡型
- D. 关系型

【答案】A

【解析】卢梭索根据绩效要求与时间结构将员工心理契约分为4种类型：交易型（心理契约时间短、绩效具体明确）、过渡型（心理契约时间短、绩效具体不明）、平衡型（心理契约时间长、绩效具体明确）、关系型（心理契约时间长、绩效具体不明）。

6-143

17. 下列不同类型的沟通网络中，传播信息速度慢，适应工作变化快的是（ ）。

- A. 轮式网络
- B. 环式网络
- C. Y式网络
- D. 链式网络

【答案】B

【解析】环式网络是链式网络的一个封闭式控制结构。其工作速度慢，集中化程度以及何人将成为团体领导人的预测程度偏低，团体成员具有一致的满意程度，团体士气高昂，适应工作变化较快，解决复杂问题达中等有效。

7-172

18. 在企业和组织中，团队士气影响生产效率，团队的生产效率越高，表明团队士气（ ）。

- A. 越高
- B. 越低
- C. 不变
- D. 不确定

【答案】D

【解析】高士气团体并不一定有高的生产效率。

7-161

19. 根据美国心理学家莱维特的实验研究，关于单向沟通和双向沟通的效率问题，说法正确的是（ ）。

- A. 单向沟通比双向沟通速度快
- B. 单向沟通比双向沟通更准确
- C. 双向沟通条理清晰、秩序性强
- D. 双向沟通计划性更强

【答案】A

【解析】①从速度上看，单向沟通比双向沟通的速度快；②从内容正确性上看，双向沟通比单向沟通准确；③从沟通过程上看，单向沟通安静、规矩，双向沟通混乱、无秩序；④双向沟通中，接收信息者对自己的判断有信心、有把握，但对发出信息者有较大的心理压力，因为随时会受到被试的发问、批评与挑剔；⑤单向沟通需要较多的计划性；双向沟通无法事先计划，需要当场判断与决策能力；⑥双向沟通可以增进彼此了解，建立良好的人际关系。

7-169

20. 托马斯的两维策略形成了五种处理冲突的策略。其中，合作性高，而坚持性低的牺牲自己，满足对方的和解顺应策略是（ ）。

- A. 退避策略
- B. 克制策略
- C. 妥协策略
- D. 统合策略

【答案】B

【解析】（1）强制（或竞争）策略，是坚持性高，又不合作的牺牲对方的策略；（2）退避策略，是两个维度都低的逃避对抗的策略；（3）克制策略，是合作性高，而坚持性低的牺牲自己，满足对方的和解顺应策略；（4）统合策略，是两维均高的求同存异策略；（5）妥协策略，是两维适中的双方让步双方权宜接受的策略。

7-204

21. 上级管理者随着职责的委派而将部分职权下放给对其直接报告工作的部署的行为是（ ）。

- A. 分权
- B. 授权
- C. 集权
- D. 控制

【答案】B

【解析】授权就是上级管理者随着职责的委派而将部分职权下放给对其直接报告工作的部署的行为。

8-213

22. 在不同的组织结构设计中，按经营管理职能划分部门，并由最高经营者直接指挥各职能部门的体制是（ ）。

- A. 团队组织结构
- B. 事业部式组织结构
- C. 矩阵式组织结构
- D. 直线职能式组织结构

【答案】D

【解析】直线职能式组织结构以直线为基础，在保持直线制组织统一指挥下，增加了为各级行政主管领导出谋划策但不进行指挥命令的参谋部门而综合形成的。在直线职能型结构下，下级机构既受上级部门的管理，又受同级职能管理部门的业务指导和监督。各级行政领导人逐级负责，高度集权。因而，这是一种按经营管理职能划分部门，并由最高经营者直接指挥各职能部门的体制。

8-215

23. 员工定期地从一种工作轮换到另一种工作岗位，使得员工对不同的工作有更多的了解，这是（ ）。

- A. 工作职务轮换
- B. 工作扩大化
- C. 工作丰富化
- D. 弹性工作

【答案】A

【解析】工作职务轮换。将员工定期地从一种工作岗位轮换到另一种工作岗位，以使员工对不同的工作有更多的了解；工作扩大。扩大员工的工作范围或领域，增加工作内容，以改变员工对常规性的、重复性的简单工作感到单调乏味的状况；工作丰富化。工作的纵向扩大，增大员工在工作计划、决策参与、进度控制乃至考评奖励方面的内容，使其介入到工作的管理之中，增大其工作自主性。

8-219

24. 企业的面貌、产品的外观与包装等属于组织文化的层面是（ ）。

- A. 精神文化层
- B. 制度文化层
- C. 物质文化层
- D. 道德文化层

【答案】C

【解析】物质文化层包括四个方面：企业面貌、产品的外观和包装、技术工艺设备特性和纪念物。

9-229

25. 在群体的影响下，不知不觉地与大家保持一致的社会心理现象是（ ）。

- A. 心理强化
- B. 从众心理
- C. 认同心理
- D. 心理定势

【答案】B

【解析】从众是在群体影响下不知不觉地与大家保持行为一致的社会心理现象。

9-235

26. 若组织能不断地给人一种兴旺发达、适应形势、生机勃勃的印象，使公众及时摆脱陈旧感，树立新颖感，则评估该组织形象的特征为（ ）。

- A. 主观性
- B. 稳定性
- C. 整体性
- D. 动态性

【答案】D

【解析】动态性的表现之一为：组织能不断地给人一种兴旺发达、适应形势、生机勃勃的印象，使公众及时摆脱陈旧感，树立新颖感。

9-237

27. 深圳麦当劳、肯德基的店铺广告费用虽少，生意却很兴隆，很大程度上得益于公司的世界性宣传，这显现公司的 CIS 有（ ）。

- A. 管理功能
- B. 识别功能
- C. 应变功能
- D. 传播功能

【答案】D

【解析】深圳麦当劳、肯德基的店铺广告费用虽少，生意却很兴隆，很大程度上得益于麦当劳的世界性宣传，这体现 CIS 的传播功能。

9-240

28. 关于领导与管理的关系，描述正确的是（ ）。

- A. 领导行为是管理行为的组成部分
- B. 领导负责全局性、宏观性的问题
- C. 领导行为是科学而不是艺术
- D. 领导者是“将才”，管理者是“帅才”

【答案】B

【解析】从职责范围上来说，领导是负责全局性、宏观性或战略性的问题，管理则是具体部门的工作与效率问题。

10-244

29. 在各种不同的领导体制中，分权制的缺点是（ ）。

- A. 易产生地方主义和本位主义
- B. 下级无自主权
- C. 易产生政令统一
- D. 权力集中

【答案】A

【解析】分权制的缺点：政令不统一，易产生地方主义与本位主义，出现指挥不便的现象。

10-250

30. 在领导行为 PM 分析模型中，M 区域代表（ ）。

- A. 低绩效—低维持
- B. 高绩效—高维持
- C. 高绩效—低维持
- D. 低绩效—高维持

【答案】D

【解析】日本大阪大学教授三隅二不二将领导的行为方式分为四种类型：PM、P、M、pm。小 pm 区代表低绩效—低维持，大 PM 区代表高绩效—高维持，P 区代表高绩效—低维持，M 区代表低绩效—高维持。

10-258

二、多项选择题（本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。）

31. 在组织中，高层管理者关注的决策类型是（ ）。

- A. 程序性
- B. 战术性
- C. 非程序性
- D. 战略性
- E. 非确定型

【答案】 CD

【解析】 高层管理人员关注非程序性与战略性决策。

7-190

32. 领导者非权力性影响力的构成因素包括（ ）。

- A. 传统因素
- B. 品格因素
- C. 知识因素
- D. 感情因素
- E. 职位因素

【答案】 BCD

【解析】 非权力性影响力主要包括品格、才能、知识、情感等因素构成。

10-247

33. 在社会知觉过程中，由于受许多主观和客观因素的影响，人们有时会出现错误与偏差。（ ）。

- A. 首因效应
- B. 近因效应
- C. 光环效应
- D. 印象扩散效应
- E. 哈罗效应

【答案】 ABCDE

【解析】 影响社会知觉的因素与效应主要有：首因效应与近因效应、晕轮效应（或光环效应、印象扩散效应、哈罗效应）、心理定势现象、制约现象和其他影响因素。

3-93

34. 美国心理学家霍兰德根据人的性格与职业选择的关系，提出了性格与职业匹配理论，把性格类型划分为若干种，其中包括（ ）。

- A. 实际型
- B. 艺术型
- C. 社会型
- D. 企业型
- E. 传统型

【答案】 ABCDE

【解析】 美国心理学家霍兰德根据人的性格与职业选择的关系，提出了性格与职业匹配理论，把性格类型划分为 6 种：实际型；调查、研究型；艺术型；社会型；企业型；传统或常规型。

4-115

35. 马克斯·韦伯提出的官僚组织（层峰结构）的特点有（ ）。

- A. 有明确的职权制度
- B. 专业化强
- C. 强调个人情感因素
- D. 分工明细
- E. 强调法律权力

【答案】ABDE

【解析】官僚组织（层峰结构）的特点有以下：①有明确的职权制度，明确划分各种职务和权力等级；②专业化强，分工明细；③规章制度明确，用明文规定来保证和巩固组织内部层次之间的关系，使它们的活动协调一致。④不受个人情感因素的影响，仅根据制度规定实行奖励和惩罚。⑤员工的选择和提升主要依据技术能力。

8-208

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。）

36. 简述当前我国企业与社会发展追求的人本管理的主要内容。

答：

- （1）以人为本的管理思想；（1 分）
- （2）尊重人的人格与价值；（1 分）
- （3）关心人的需要与生活；（1 分）
- （4）关爱人的生命；（1 分）
- （5）改善人的生活与生存发展环境。（1 分）

1-47

37. 简述组织变革的动力因素。

答：

（1）组织变革的外在压力：

- ①社会政治压力；
- ②技术进步压力；
- ③市场压力。

（注：以上要点共 2 分。）

（2）组织变革的内在压力：

- ①企业战略；（1 分）
- ②组织成员特征；（1 分）
- ③组织成长。（1 分）

（注：以上要点共 3 分。）

8-221~222

38. 简述社会知觉的概念及其种类。

答：

（1）概念：社会知觉是主体对社会环境中有关个人、团体和组织特性的知觉；（1分）

（2）种类：

①对他人的知觉；（1分）

②自我知觉；（1分）

③角色知觉；（1分）

④人际知觉。（1分）

3-86

39. 简述斯普兰格的性格类型。

答：

（1）理论型；（1分）

（2）经济型；（1分）

（3）审美型；（1分）

（4）宗教型；（1分）

（5）社会型。（1分）

4-115

40. 简述心理契约科学化管理应坚持的原则。

答：

（1）明确组织与员工双方的期望、要求和条件；（1分）

（2）双方应有充分信任、理解和诚意；（1分）

（3）要坚持组织和员工双方相互盈利的原则；（1分）

（4）坚持利益、责任与义务平衡，建立长期与短期心理契约相结合的协调发展关系；（1分）

（5）做到感情化管理。重视员工三种心理目标和组织目标的平衡和谐发展。（1分）

6-144

四、论述题（本大题共2小题，每小题10分，共20分。）

41. 联系实际论述西方管理学人性假设与管理理论的发展。

答：

（1）经济人假设。20世纪20年代，西方管理心理学中的人性观为经济人假设，代表人物是泰勒、法约尔、韦伯，管理理论是X理论，管理重点是以工作任务为中心，管理职能属于传统管理职能，管理措施是外部奖惩即胡萝卜加大棒式，管理体制是专制集权领导体制；（2分）

（2）社会人假设。20世纪30年代，西方管理心理学中的人性观为社会人假设，代表人物是梅奥等人，管理理论是人际关系理论，管理重点是以人为中心，管理职能属于人际关系协调职能，管理措施是集体奖励方式，管理体制是新型民主参与、沟通的领导体制；（2分）

(3) 自我实现人假设。20 世纪 40-50 年代，西方管理心理学中的人性观为自我实现人假设，代表人物是马斯洛，管理理论是 Y 理论，管理重点是以人为中心，管理职能是设计环境与采访的职能，管理措施是强调内部奖励与成就动机，管理体制是新型民主参与决策的领导体制；（2 分）

(4) 复杂人假设。20 世纪 60-70 年代，西方管理心理学中的人性观为复杂人假设，代表人物是摩尔斯与洛斯奇，管理理论是超 Y 理论，其管理措施主要是奖励措施的权变、管理方法的权变、组织结构的权变、领导体制的权变等；（2 分）

联系实际。（2 分）

2-77

42. 试述激励机制的原则和方法。

答：

(1) 激励的原则：

①把物质激励与精神激励结合起来；（1 分）

②因人而异的原则。要调查清楚每个员工真正需要的是什麼。将这些需要整理、归类，然后再制定相应的激励措施；（1 分）

③奖惩幅度大小适宜的原则；（1 分）

④公平性与效益结合的原则。激励要做到公开、公平、公正，并与效益结合起来；（1 分）

⑤奖励的导向性原则。要奖励正确的事情，奖励智慧、创造、忠诚、敢担风险、有效率与效益的行为等。（1 分）

(2) 激励的方法：

①内在激励方式。包括：参与性、自主性与工作自由抉择、发明与创新、承担责任、工作的趣味性、成长与发展机会、工作扩大化与多样性、工作丰富化与挑战性等；（2 分）

②外在激励方式。包括：

a. 直接的薪酬，包括基本工资、岗位津贴、绩效奖金、分红、超时与假日酬金、认股权等；

b. 间接的薪酬，包括医疗、保险、退休金等保护措施、带薪休假、带薪进修学习、福利与津贴等；

c. 非财务的酬赏，包括自选办公室及陈设、自选午餐时间与场所、特定停车泊位与专车、自选工作派任、教育成员资格、职务职称头衔名片、配秘书与助手等。（3 分）

5-126

五、案例分析题（本大题共 1 小题，共 15 分。）

43. 案例：某建筑工程公司 10 年前的产值已达 10 亿元，3 年前，居安思危的企业老总，从北京高薪请进一个“高手”构建组织文化，重新编印了企业画册，统一了员工制服，健全了公司的企划部、公关宣传部等部门，招聘了一大批具有表演和公关才能的靓女俊男等等，一切都“看上去很美”。但是公司花了巨额的钱搞所谓的组织文化构建，却迟迟看不见预期的效果。公司员工依旧是老样子，甚至还养成了务虚不务实、做表面功夫的习性。在接下去的两年中，公司经营逐步陷入困境，难以维持。这样的组织文化实际上已经变味为时髦的“皇帝的新装”。

结合案例资料回答：

(1) 组织文化的概念和作用是什么？

(2) 案例中的建筑工程公司在组织文化建设中走入了什么误区？为什么？

答：

(1) ①组织文化就是组织在长期的生存和发展中所形成的，为本组织所特有的，且为组织多数成员共同遵循与追求的目标、价值标准、基本信念和行为规范等的总和，及其在组织活动中的反映。（3分）

②组织文化对企业的作用主要有：

- a. 行为导向作用；（0.5分）
- b. 行为激励作用；（0.5分）
- c. 行为协调作用；（0.5分）
- d. 社会辐射作用。（0.5分）

③僵化的组织文化有消极作用，主要表现在三个方面：

- a. 是对组织变革的负面影响；
- b. 是对创新性的障碍；
- c. 是对兼并重组的影响。

（注：以上要点共2分。）

9-229、231

(2) 该公司在组织文化建设中走入了只重外在形式而忽略内涵修炼的误区；（1分）管理者应关注组织文化的外延与内涵；（1分）组织文化建设的实质是强化组织精神理念、企业文化行为、企业形象的塑造与评估，以及员工素质的提高。企业价值观应是组织文化的核心和灵魂，是全体员工的价值标准和价值取向；（2分）企业精神是组织文化的精髓，它不仅能对内激励员工的工作热情，对外也能提升企业形象，有利于企业的长远发展；（2分）真正的组织文化不是靠说出来、写出来，也不是靠几个聪明的人想出来的，而是一种经过漫长的时间考验，发自企业最基层的思维和智慧的沉淀、一种凝聚、一种升华。（2分）

9-232