

全国 2019 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. 卢梭索根据绩效要求与时间结构，心理契约时间短、绩效要求明确是（ ）。

- 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

2. 传播速度慢，适应变化较快的是（ ）。

- 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

3. 团队的发展阶段中，分享信息，进行有效决策的是（ ）

- A. 初步阶段
- B. 规范阶段
- C. 休整阶段
- D. 运行阶段

【答案】B

【解析】团队经历的发展阶段包括：初步形成阶段（理解目标，开发实施过程）；震荡阶段（矛盾逐渐显现）；规范阶段（分享信息，接受不同选择、积极进行一些需要妥协的决策）；运行阶段（熟练并有效地达到目标）；休整阶段（工作行为结束后的休整期）。

7-154

4. 不属于传统组织观念的是（ ）。

- A. 组织有共同的目标
- B. 组织是一个开放的系统
- C. 组织包括不同层次的分工合作
- D. 分工明确

【答案】B

【解析】传统的组织观念的特征：①组织必须有一个共同的目标；②组织包括不同层次的分工合作；③组织的封闭性、正式性、机械性、科层结构性是由相互作用、运用知识技术的人群所组成的有结构性的活动整体；④组织的基本任务是规定每个人的责任；明确成员之间的职权关系；协调组织内每个成员的行动，去实现组织目标。

8-206

5. 根据伯恩斯与史托克的组织理论中，关于有机组织结构特征的描述正确的是（ ）。

- A. 工作明确界定
- B. 垂直沟通
- C. 横向沟通
- D. 高度专业化

【答案】C

【解析】伯恩斯与史托克的组织理论发现：机械组织结构以高度专业化、集权和垂直沟通为特征；有机组织结构以工作没有明确界定、自我控制、横向沟通为特征。

8-210

6. 在一定的组织规模下，管理层次和管理幅度的关系是（ ）。

- A. 成正比
- B. 成反比
- C. 不成比例
- D. 不相关

【答案】B

【解析】组织规模一定时，管理层次与管理幅度成反比关系。

8-213

7. 在各种不同的领导体制中，分权制的缺点之一是（ ）。

- A. 地方主义
- B. 自主决策
- C. 政令统一
- D. 权力集中

【答案】A

【解析】分权制优点是下级有自主权，领导应变能力强；缺点是易产生地方主义与本位主义。

10-250

8. 根据费德勒的权变模型，在最不利和最有利的两种情况下，效果最好的领导方式是（ ）。

- A. 以任务为中心
- B. 以人中心
- C. 以组织为中心
- D. 以环境为中心

【答案】A

【解析】在最不利和最有利的情况下，采用以任务为中心的指令型领导方式，效果最好，而对于处在中间状态环境，则采用“以人中心”的宽容性领导方式，效果较好。

10-262

9. 个体控制和调节自身情绪体验的能力是（ ）。

- A. 智商
- B. 情商
- C. 财商
- D. 逆商

【答案】B

【解析】情商（EQ）是个体控制和调节自身情绪体验的能力。

6-148

10. 个体在大众面前由于心理不自在，其行为表现拘谨的现象，属于团体影响的行为效应中的（ ）。

- A. 社会助长效应
- B. 社会标准化倾向
- C. 社会顾虑倾向
- D. 社会惰化现象

【答案】C

【解析】社会顾虑倾向也称社会干扰现象，指个人在大众面前，由于心理不自在，其行为表现拘谨，反应效果下降的现象。如在大庭广众面前，当众上台演讲或当众表演节目等，常常表现出的不自在现象。

7-157

11. 有效的文化组织，能够使成员在满足于物质需求的同时，获得工作的满足感、成就感和荣誉感，这是组织文化的（ ）

- A. 行为导向作用
- B. 行为激励作用
- C. 行为协调作用
- D. 行为辐射作用

【答案】C

【解析】行为激励作用：能够使成员在满足于物质激励的同时，获得工作的满足感、成就感和荣誉感，从而产生深刻持久的激励作用。

9-231

12. 某电机工厂，为了激发全体员工的集体荣誉感，创作了厂歌、设计了厂标、厂服等等。在组织文化建设中运用的心理机制是（ ）。

- A. 心理强化
- B. 认同心理
- C. 模仿心理
- D. 从众心理

【答案】B

【解析】认同是指个体将自己和另一个对象视为等同，引为同类，从而产生彼此密不可分的整体性认知。组织认同感最高的表现形式，是对组织的光荣感和自豪感，如：开展了撰写厂史、创作了厂歌、设计了厂标、厂服等等。故选 B。

9-235

13. 企业的经营理念属于（ ）。

- A. CI
- B. MI
- C. BI
- D. VI

【答案】B

【解析】MI—理念识别或策略识别，它是指企业经营过程中的经营理念、经营信条、企业使命、企业目标、企业精神、企业哲学、企业文化、座右铭和经营战略的统一化。属于企业文化的意识形态范畴。

9-239

14. 属于非权力影响力的是（ ）。

- A. 奖赏力
- B. 法人代表力
- C. 惩罚力
- D. 知识和个人魅力

【答案】D

【解析】非权力性影响力：也称为自然影响力，是领导者本人素质和行为造成的，由品质因素、才能因素、知识因素和感情因素四个方面构成。

9-247

15. 关于团队生产效率与团队士气的关系，说法正确的是（ ）。

- A. 高士气一定要有高效率
- B. 高效率不需要高士气
- C. 两者无关联
- D. 士气是高效率的必要条件之一

【答案】D

【解析】士气只是提高生产效率和工作效率的必要条件之一；高士气的团体不一定有高的生产效率，但是其对高效率来说是必不可少的条件。

7-161

16. 最早提出知识型员工这一概念的是（ ）。

- A. 法约尔
- B. 德鲁克
- C. 斯坦纳
- D. 詹姆斯

【答案】B

【解析】最早提出知识型员工这一概念的是管理大师彼得·德鲁克。他认为，所谓知识型员工，就是掌握和运用符号和概念，利用知识或信息工作的人。

5-124

17. 古典组织管理理论大师韦伯的主要贡献是提出了“理想的行政组织体系的理论”集中表现该理论的著作是（ ）。

- A. 《社会组织与经济组织理论》
- B. 《新教理论与资本主义精神》
- C. 《一般经济史》
- D. 《社会学论文集》

【答案】A

【解析】韦伯在管理方面的贡献：提出了“理想的行政组织体系的理论”，这集中表现在《社会组织与经济组织理论》一书中。

2-69

18. 美国兰德公司提出“系统分析”概念的时间是（ ）。

- A. 1949 年
B. 1959 年
C. 1969 年
D. 1979 年

【答案】A

【解析】美国兰德公司提出“系统分析”概念的时间是 1949 年。

19. 艾宾浩斯区分气质类型的依据是（ ）。

- A. 情感
B. 感受性
C. 情绪
D. 稳定性

【答案】C

【解析】艾宾浩斯把情绪作为划分气质类型的依据。

4-109

20. 美国心理学家霍兰德根据人的性格与职业选择的关系，提出了职业与性格匹配理论，他将人的性格类型划分为（ ）。

- A. 6 种
B. 7 种
C. 8 种
D. 9 种

【答案】A

【解析】霍兰德根据人的性格与职业选择的关系，分为 6 种类型。

4-115

21. 荀子认为，人与动物的根本不同之处是人能合群，即构成（ ）。

- A. 家庭
B. 社会组织
C. 氏族
D. 部落

【答案】B

【解析】荀子认为人能合群，即构成社会组织。

1-63

22. 人对物体大小的知觉属于（ ）。

- A. 整体知觉
B. 时间知觉
C. 空间知觉
D. 空间知觉

【答案】D

【解析】空间知觉是人对客观世界物体的空间特征与空间关系的认识。包括对物体大小的知觉、物体的方向位置与空间定向关系的知觉、物体平面形状特性的知觉、三维空间物体的深度与距离知觉（也称立体知觉）。

3-80

23. “新官上任三把火”属于（ ）

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

【答案】A

【解析】首因效应是社会知觉中的一种主观倾向，也称“先入为主”效应或第一印象。如领导者应利用首因效应，如新官上任三把火。

3-93

24. “特征”“标志”“属性”指的是人的（ ）

- A. 性格
- B. 人格
- C. 人性
- D. 气质

【答案】A

【解析】性格的意思是指“特征”、“标志”、“属性”或“特性”。

4-112

25. 人的行为所要达到的方向和预期的结果，称为（ ）

- A. 动机
- B. 目的
- C. 任务
- D. 动力

【答案】B

【解析】活动的目的是指人的行为所要达到的方向目标和预期结果。

5-122

26. 人们在考察某些行为或后果的原因时，倾向于低估情境性因素，高估个人或内因的作用，这是（ ）。

- A. 基本归因错误
- B. 认知性归因偏差
- C. 动机性归因偏差
- D. 性别归因偏差

【答案】A

【解析】基本归因错误指人们在考察某些行为或后果的原因时，倾向于低估情境性因素，高估倾向性因素（个人或内因的作用）。

3-91

27. 美国著名心理学家马斯洛提出的激励理论是（ ）。

- A. 需要层次理论
- B. “生存、关系、成长”理论
- C. 期望理论
- D. 成就需要理论

【答案】A

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

5-127

28. 管理的目的是充分利用企业的一切资源，完成企业的各项目标与任务，取得最好的（ ）

- A. 结果和效率
- B. 成功和利益
- C. 利益和效益
- D. 效率与效益

【答案】D

【解析】企业管理的目的是充分利用企业的一切资源，完成企业的各项目标与任务，取得最好的效率与效益，并维持企业、组织和成员持续、稳定的发展。

1-41

29. 我国“以人为本”的基本国策提出于（ ）。

- A. 2004 年
- B. 2005 年
- C. 2006 年
- D. 2007 年

【答案】A

【解析】我国在 2004 年提出了“以人为本”的基本国策，2005 年又提出“创建和谐社会”的发展目标与管理理念。

1-47

30. 科学的心理学诞生于（ ）。

- A. 1678 年
- B. 1779 年
- C. 1879 年
- D. 1978 年

【答案】C

【解析】科学的心理学诞生于 1879 年。

1-41

二、多项选择题（本大题共 5 小题，每小题 2 分，共 10 分。）

31. 影响知觉的客观因素有（ ）。

- A. 刺激物强度的影响
- B. 活动性刺激物的影响
- C. 重复性刺激物的影响
- D. 兴趣爱好的影响
- E. 心理定势的影响

【答案】ABC

【解析】影响知觉的客观因素有：①刺激物强度的影响；②活动性刺激物的影响；③重复性刺激物的影响；④对象和背景的对比差异影响；⑤知觉情景的影响。

3-85

32. 为了有效地进行管理，法约尔提出了 14 条管理原则，属于 14 项基本原则内容的有（ ）。

- A. 秩序
- B. 公平
- C. 纪律性
- D. 创造性
- E. 专业化分工

【答案】ABCDE

【解析】为了有效地进行管理，法约尔提出了 14 条管理原则：（1）专业化分工；（2）权力与责任；（3）纪律性；（4）命令的统一；（5）指挥的统一；（6）个人利益服从整体利益；（7）公正合理的报酬；（8）集权制；（9）阶层或等级系列；（10）秩序；（11）公平；（12）保持职工的稳定；（13）创造性；（14）团结与集体精神。

2-68

33. 在组织文化中，精神文化层的内容包括（ ）。

- A. 组织目标
- B. 组织精神
- C. 组织风气
- D. 组织经营哲学
- E. 组织道德

【答案】ABCDE

【解析】组织文化精神层包括以下五个方面：组织经营哲学、组织精神、组织风气、组织目标和组织道德。

9-230

34. 管理学研究对象的内容与范围包括（ ）。

- A. 人性假设与管理理论
- B. 个体心理
- C. 团体心理
- D. 组织心理
- E. 领导心理

【答案】ABCDE

【解析】管理心理学研究对象包括的内容与范围有：人性假设与管理理论，影响企业与行政组织的劳动生产和管理效率、效益的个体心理团体，心理组织，心理领导等。

1-52

35. 高层管理者关注的决策类型有（ ）。

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

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分。）

36. 社会知觉的概念及种类。

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

37. 如何通过关注个体能力差异提高管理绩效。

答：

- (1) 创造力的管理；（1 分）
- (2) 掌握招聘的能力标准，合理招聘选择人才；（1 分）
- (3) 根据人的能力差异，对员工实施有效的职业技术教育和能力的训练；（1 分）
- (4) 人尽其才，量才任用；（1 分）
- (5) 贯彻正确的用人原则与方法。（1 分）

4-104

38. 组织发展与组织变革的关系。

答：

- (1) 组织发展是一种动态的组织变革；（1 分）
- (2) 组织发展需要通过组织变革来实现，组织变革是组织发展的手段；（1 分）
- (3) 组织变革的目的是使组织得到完善与发展，更有效地行使组织的各种管理职能；（1 分）
- (4) 和组织变革比较，组织发展更重视两点：强调调整 and 改变组织成员的态度和行为活动，强调改变组织本身对成员行为活动的影响方式；（1 分）
- (5) 这两点的共同着眼点，就是通过改变组织成员的行为活动来达到提高组织效益的目的。（1 分）

8-226

39. 组织形象的功能。

答：

- (1) 规范与导向功能；（1 分）
- (2) 凝聚与整合功能；（1 分）
- (3) 激励功能；（2 分）
- (4) 辐射功能。（2 分）

9-237

40. 组织文化建设的原则。

答：

- (1) 目标原则；
- (2) 价值原则；
- (3) 卓越原则；
- (4) 参与原则；
- (5) 成效激励原则；
- (6) 亲密原则；
- (7) 诚信正直原则；
- (8) 环境适宜原则。

9-233

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分。）

41. 试述弗鲁姆期望理论的基本观点及其在人员管理中的应用。

答：

（1）基本观点：

认为人们采取某项行动的动力或激励力取决于其对行动结果的价值评价和预期达成该结果可能性的估计。弗鲁姆认为，激励就是掌握人的行为的选择过程。如果一个人有了特殊的目标，则目标的意义与价值，以及实现目标的期望概率，会影响人的行为的积极性。（3 分）期望理论的简化模型为：个人努力—个人成绩（绩效）—组织奖励（报酬）—个人需要。（3 分）

（2）根据期望理论，对人员管理要处理好以下关系：

- ①提高职工的期望水平，解决职工个人努力与工作成绩的关系。（1 分）
- ②提高关联性的认识，解决职工的工作成绩与奖励的关系。（1 分）
- ③提高效价水平，解决对职工的奖励与满足个人需要的关系。（1 分）
- ④不应脱离实际拔高期望值、效价与关联性的作用。（1 分）

5-132

42. 试述影响人际关系的因素。

答：

- （1）空间距离与交往频率；
- （2）相似性与同质；
- （3）需要、性格、气质的互补作用；
- （4）能力与专长；
- （5）仪表。

7-180

五、案例分析题（本大题共 1 小题，共 15 分。）

43. 某企业在实施管理的过程中，与下属之间常保持一定的距离，很少进行交流和互动。在日常决策中，独揽大权，下属没有参与决策的机会，只能唯命是从，奉命行事。在日常事务中，命令、惩罚多于称赞与奖励。

问题：

- （1）这位领导者的领导方式属于什么类型？
- （2）如何提高领导者的影响力？

答：

- （1）这位领导者的领导方式属于专制型的领导；
- （2）提高领导者的影响力应做到：

①提高非权力性影响力：

- a. 应加强自我意识与品德修养；
- b. 不断加强学习，注意知识更新和扩大知识面；
- c. 在实践中锻炼自己的能力水平；
- d. 密切联系群众，注意自己的情操修养。

②正确使用权力性影响力：审慎用权、秉公自律、实事求是、群众监督；

③通过各种活动增强权力性影响力和非权力性影响力；

④注意领导法则，提高领导与管理艺术，发挥成功的领导影响力的作用。

10-248-250