

# 管理心理学

(课程代码 00163)

## 注意事项:

1. 本试卷分为两部分,第一部分为选择题,第二部分为非选择题。
2. 应考者必须按试题顺序在答题卡(纸)指定位置上作答,答在试卷上无效。
3. 涂写部分、画图部分必须使用2B铅笔,书写部分必须使用黑色字迹签字笔。

## 第一部分 选择题

一、单项选择题:本大题共30小题,每小题1分,共30分。在每小题列出的备选项中只有一项是最符合题目要求的,请将其选出。

1. 作为管理心理学初创时期的一个重要理论派别,行为科学学派创建的基础是  
A. 霍桑实验      B. 技术分析      C. 权变学说      D. 数学模型
2. 心理测验法必须采用  
A. 宏观化的问卷      B. 客观化的问卷      C. 标准化的问卷      D. 统一化的问卷
3. 现代“管理科学”的灵魂是  
A. 系统论      B. 权变论      C. 方法论      D. 决策论
4. 有效印象管理必须遵循的信息有效整合法则不包括  
A. 平均法则      B. 近因法则      C. 叠加法则      D. 加权平均法则
5. 根据凯利的三维归因表,归因于环境的主要表现为  
A. 一致性低,一贯性高,特异性低      B. 一致性高,一贯性低,特异性高  
C. 一致性低,一贯性低,特异性高      D. 一致性低,一贯性高,特异性高
6. 人性假设是对人的本质与本性的基本观点和看法,其中“复杂人”假设对应的管理理论是  
A. X理论      B. Y理论      C. 人际关系理论      D. 权变理论
7. 高层次管理者最为重要的能力是  
A. 人际协调能力      B. 决策能力      C. 业务技术能力      D. 公共关系能力
8. 人对客观事物和审美对象反映时所产生的情感体验,这种高级社会情感即是  
A. 美感      B. 理智感      C. 是非感      D. 善恶感

9. 英国早期管理教育的先驱是  
A. 安德鲁·尤尔      B. 夏尔·潘迪      C. 罗伯特·欧文      D. 亚当·斯密
10. 自己好“吃醋”,就以为别人都是“醋坛子”,这种现象是  
A. 积极性偏差      B. 投射心理      C. 近因效应      D. 迷信心理
11. 某人外向开朗、反应快、效率高,但暴躁任性,自我控制力差,他的气质类型属于  
A. 粘液质      B. 抑郁质      C. 多血质      D. 胆汁质
12. 目标的激励作用主要体现在目标选择的  
A. 标准方面      B. 方向方面      C. 高低方面      D. 难易方面
13. 心理契约时间长、绩效要求明确的员工心理契约类型是  
A. 过渡型      B. 交易型      C. 平衡型      D. 关系型
14. 由企业为员工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目是  
A. JDI      B. EPA      C. MSQ      D. EAP
15. 根据马斯洛需要层次论,社会保险制度对应的需要的层次是  
A. 社交的需要      B. 尊重的需要      C. 安全的需要      D. 自我实现的需要
16. 有信息汇集点与传播中心的控制型沟通网络是  
A. 环式网络      B. Y式网络      C. 全渠道式网络      D. 轮式网络
17. “客观而重现实,工作刻板、待人较冷漠,只谈公事,不谈私事,难以共事,别人不愿与他谈心”。具有这种行为特点的心态行为类型是  
A. P低A低C高      B. P低A高C低      C. P高A低C高      D. P高A低C低
18. 在赫茨伯格的双因素理论中,下列属于激励因素的是  
A. 公司的政策      B. 人际关系  
C. 工资      D. 个人成长发展的可能性
19. “性格外露,不善伪装,也易接受外界信息,反馈程度差”,这种人际信息沟通类型是  
A. 自我暴露型      B. 自我防守型      C. 自我克制型      D. 自我谈判型
20. 企业识别系统(CIS)的基础和基本的精神所在是  
A. BI      B. CI      C. MI      D. VI
21. 高层管理人员通常关注  
A. 程序性与战术性决策      B. 稳妥性与确定性决策  
C. 非程序性与战略性决策      D. 风险性与非确定性决策
22. 坚持性高,又不合作的牺牲对方的两维策略是  
A. 克制策略      B. 强制策略      C. 退避策略      D. 统合策略
23. 被管理学界称为“组织理论之父”的是  
A. 马克斯·韦伯      B. 吉姆·史托克      C. 杰里·梅奥      D. 彼得·德鲁克

24. “集中决策,分散经营”,具有这种突出特点的组织结构形式是
- A. 直线式组织结构                      B. 直线职能式组织结构  
C. 矩阵式组织结构                      D. 事业部式组织结构
25. 物质文化层是组织文化结构的
- A. 外表部分                              B. 中间部分  
C. 核心部分                              D. 关键部分
26. 我国 20 世纪 60 年代的“铁人精神”所产生的社会影响属于组织形象功能中的
- A. 激励功能                              B. 凝聚与整合功能  
C. 规范与导向功能                      D. 辐射功能
27. 管理的灵魂与核心是
- A. 控制                                  B. 决策                                  C. 计划                                  D. 组织
28. 关于领导与管理的区别,下列说法正确的是
- A. 领导负责具体部门工作,管理负责全局性的工作  
B. 领导者被称为“帅才”,管理者被称为“将才”  
C. 领导为组织活动选择方法,管理则为组织活动指出方向  
D. 领导是一门“技术”,管理是一门“艺术”
29. 20 世纪 80 年代以来,在现代生产和科学技术高度分化与高度综合背景下产生了
- A. 家长制的行政领导体制              B. 经理制领导体制  
C. 职业“软专家”领导体制              D. 专家集团领导体制
30. 具有兼用奖励和偶然的处罚激励下属特征的领导作风的类型是
- A. 仁慈集权式领导                      B. 参与民主式领导  
C. 协商民主式领导                      D. 专制集权式领导

二、多项选择题:本大题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。在每小题列出的备选项中至少有两项是符合题目要求的,请将其选出,错选、多选或少选均无分。

31. 勒温提出的组织变革步骤包括
- A. 反馈                                  B. 解冻                                  C. 变革  
D. 感知                                  E. 再冻结
32. 正式的意见沟通网络的基本类型有
- A. 链式                                  B. 环式                                  C. 轮式  
D. Y 式                                  E. 矩阵式
33. 职业倦怠的工作匹配理论表明,构成职业倦怠的维度包括
- A. 情绪衰竭                              B. 认知失调                              C. 去人性化  
D. 去职业化                              E. 个人成就感降低

34. 内容型激励理论主要包括
- A. 需要层次理论                      B. 人际关系理论                      C. 成就需要理论  
D. 双因素理论                      E. 归因理论
35. 人的个性倾向性主要指人的
- A. 感觉倾向特性                      B. 意识倾向特性                      C. 态度倾向特性  
D. 行为倾向特性                      E. 价值倾向特性

## 第二部分 非选择题

三、简答题:本大题共 5 小题,每小题 5 分,共 25 分。

36. 简述影响知觉(种类与特性)的主观因素。
37. 简述胆汁质气质类型的心理特征及管理要点。
38. 简述影响从众行为的主要因素。
39. 简述团体决策的优点。
40. 领导者应如何正确使用权力性影响力?

四、论述题:本大题共 2 小题,每小题 10 分,共 20 分。

41. 试述对自动人假设的评价。
42. 试述激励机制的设计思路。

五、案例分析题:本题 15 分。

43. 案例:

某公司年终考核时,刚工作一年的新员工张宏工作业绩不甚令人满意。张宏个人认为工作业绩不良主要是由于自己承担的任务太难了,因而请求他的上司降低其工作任务的难度,但他的上司却认为张宏工作业绩低是由于张宏工作适应性差导致工作情绪和态度不佳。因此,建议他调整自己的情绪和态度以便更好地工作。

问题:(1)采用海德的归因理论分析张宏和他的上司出现不同的归因结果的原因。

(2)说明本案例中的情景体现的归因偏差的类型。

(3)运用相关知识,阐述克服归因偏差的方法。