

全国高等教育自学考试
管理心理学标准预测试卷（一）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

1. 普通心理学的研究范围包括两个方面，即人的 ()
A. 动机和情绪
B. 心理过程和个性
C. 认识过程和心理倾向性
D. 气质和性格
2. 人的心理活动受到各种因素的影响和制约，因此管理心理学的研究必须贯彻 ()
A. 发展性原则
B. 教育性原则
C. 联系性原则
D. 客观性原则
3. 人际关系理论的基础是 ()
A. 霍桑试验
B. 搬铁块试验
C. 砌墙试验
D. 马罗试验
4. 微弱平静而持续的情感或情绪类型属于 ()
A. 激情
B. 心境
C. 道德感
D. 理智感
5. 同卵双生子放到社会情况、物质生活水平和文化水平完全不同的家庭里去培养，他们的气质特征却很相似，其主要原因在于 ()

- A. 先天遗传因素
B. 家庭因素
C. 文化传统因素
D. 阶级和阶层因素
6. 在个性中最重要的心理特征是 ()
A. 价值观
B. 气质
C. 知觉
D. 性格
7. 有的人在看待别人时首先注意道德品质，按道德品质把这个人归入一定的类别；有的人则首先注意智力特征，按聪明还是不聪明进行归类。这说明对别人的知觉 ()
A. 受知觉对象外部特征的影响
B. 受知觉对象内部特征的影响
C. 受知觉者本人过去经验的影响
D. 受知觉者本人知觉组织结构的影响
8. 对客观对象的客观描述属于态度要素中的 ()
A. 认知要素
B. 评价要素
C. 情感要素
D. 意向要素
9. 研究表明，态度和工作效率之间的关系为 ()
A. 绝对正相关
B. 绝对负相关
C. 没有明确的线性关系
D. 倒“U”型关系
10. 依据赫茨伯格的理论，下列因素中不属于满意因素的为 ()
A. 成就
B. 赞赏
C. 退步
D. 工作本身
11. 成就需要理论的提出者是 ()
A. 马斯洛
B. 赫茨伯格
C. 麦克利兰
D. 弗鲁姆
12. 职工中自发形成的“老乡会”属于 ()
A. 积极型非正式群体
B. 中间型非正式群体

- C. 消极型非正式群体
D. 破坏型非正式群体
13. “规范分析法”的提出者是 ()
A. 阿吉里斯
B. 谢里夫
C. 皮尔尼克
D. 阿希
14. 构成群体对成员的凝聚力的因素不包括 ()
A. 群体间的吸引力
B. 群体中成员间的吸引力
C. 群体活动对所属成员的吸引力
D. 群体对满足成员个人需求的吸引力
15. 下列沟通方式中，不属于口头沟通的是 ()
A. 布告
B. 会谈
C. 电话
D. 会议
16. 社会主义社会基本的人际关系是 ()
A. 竞争型人际关系
B. 私人关系
C. 自然性人际关系
D. 合作型人际关系
17. 霍尔根据人们接触的距离，把人际关系的范围划为 4 个区，其不包括 ()
A. 亲密区
B. 一般区
C. 社交区
D. 熟人区
18. 社会测量法的创立者为 ()
A. 霍曼斯
B. 莫雷诺
C. 勒温
D. 贝尔斯
19. 在管理方格理论中，最佳的管理方式是 ()
A. 1.9 型
B. 9.1 型
C. 9.9 型
D. 5.5 型
20. 交往风格类型鉴定法将领导者分为四种，这不包括 ()

- A. 好事型
B. 支持型
C. 控制型
D. 工作型
21. 目前在西方占统治地位的领导理论是 ()
A. 传统品质理论
B. 领导情景理论
C. 现代物质理论
D. 领导行为理论
22. 在组织变量中, 以同种方式完成相似工作的程度指的是 ()
A. 规模化
B. 专业化
C. 标准化
D. 职业化
23. 最早利用应变方法研究组织结构的学者包括 ()
A. 来伯
B. 霍曼斯
C. 劳伦斯
D. 利克特
24. 下列选项中属于服务组织的是 ()
A. 医院
B. 工会
C. 企业
D. 政府组织
25. 组织管理精神世界中最核心、最本质的东西是 ()
A. 组织承诺
B. 组织文化
C. 组织形象
D. 组织规范
26. 日本企业经营模式的三大支柱不包括 ()
A. 年功序列制
B. 终身雇佣制
C. 焚档制
D. 企业工会
27. 可口可乐、麦当劳已构成美国生活方式和美国文化的一部分, 全聚德、同仁堂则构成了
中华民族文化的一部分, 这表明组织文化具有 ()
A. 激励作用
B. 规范作用
C. 创新作用
D. 辐射作用
28. “上司三年才知下情, 下属三天就看穿上情”, 这说明在绩效考核中应重视 ()

A. 上级考核

B. 同级考核

C. 下级考核

D. 自我考核

29. 绩效是个体或组织行为能力、工作状态和工作成果的总和，其内容不包括 ()

A. 效率

B. 效果

C. 能力

D. 品质

30. 组织变革和发展的目的包括 ()

A. 提高组织适应环境变化的能力

B. 建立学习型组织

C. 进行团体建设

D. 开展目标管理

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 对美国 20 世纪 60 年代以来管理心理学发展的正确评价有 ()

A. 研究机构不断扩大

B. 专业研究人员迅速增加

C. 研究的课题日益广泛、深入

D. 在研究方法上有很大的发展

E. 研究方向上逐渐趋于单一化

32. 态度改变的理论包括 ()

A. 参与改变理论

B. 认知失调理论

C. 态度变化三阶段理论

D. 学习理论

E. 态度改变沟通理论

33. 塞利士依据非正式群体与组织是否保持良好关系为主线，将非正式群体分为 ()

A. 冷淡型

B. 垂直型

C. 乖僻型

D. 保守型

E. 策略型

34. 影响人际关系的因素包括 ()

A. 主观印象

B. 交往的频率

C. 相互性和一致性

D. 性格和气质

E. 距离的远近

35. 依据程度上的差异，组织变革与发展可以分为

()

A. 渐进式变革

B. 激进式变革

C. 平缓式变革

D. 跳跃式变革

E. 综合式变革

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 简述学习管理心理学的意义。

37. 简述态度的特性。

38. 简述非正式群体的特征。

39. 人际关系的发生、发展，有其自身客观存在的规律，简述其中主要的规律。

40. 道格式发展分为哪六个阶段？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述自我意识对自我管理的意义。

42. 试述绩效考核的意义。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 甲、乙两人一同大学毕业后进了同一家企业并同在一间科室工作，两人的工资也被定在同一档次：每月 1000 元。一年试用期过后，甲的工资被定为每月 1200 元，而乙的工资被定为每月 1500 元。甲拿到 1200 元工资后很高兴，因为比原工资增加了 200 元，但当他得知乙的月工资是 1500 元后，则十分气愤，工作积极性明显下降。
- 试通过公平理论分析甲的心理以及管理者的对策。

全国高等教育自学考试

管理心理学标准预测试卷（二）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 心理技术学的名称的创始者为 ()
A. 闵斯特伯格
B. 梅奥
C. 斯腾
D. 马斯洛
- 下列不属于心理过程的是 ()
A. 认识
B. 情感
C. 意志
D. 动机
- 亚当·斯密的代表作是 ()
A. 《国富论》
B. 《政治经济学和赋税原理》
C. 《机器与制造业的经济学》
D. 《科学管理原理》
- 阿吉里斯认为，个体的成熟是一个 ()
A. 社会过程
B. 自然发展过程
C. 心理过程
D. 社会心理过程
- 心理分析论的主要代表人物不包括 ()
A. 弗洛伊德
B. 荣格

- C. 马斯洛
D. 阿德勒
6. 能力质的差异是能力的 ()
A. 类型差异
B. 水平差异
C. 表现早晚差异
D. 发展速度差异
7. 知觉对象的组合原则不包括 ()
A. 接近原则
B. 相似原则
C. 闭锁原则
D. 断续原则
8. 态度的最终表现形式为 ()
A. 认知要素
B. 评价要素
C. 情感要素
D. 意向要素
9. 社会环境变化越大, 个体的态度变化 ()
A. 越小
B. 不变
C. 越大
D. 呈波浪型变化
10. 个人消除或减轻不公平感的常用方式不包括 ()
A. 通过自我解释达到自我安慰
B. 改变比较对象或另选比较方式
C. 采取行动改变他人收支情况
D. 放弃工作, 继续旧的分配关系
11. 工作丰富化的理论基础是 ()
A. 需要层次论
B. 双因素理论
C. 成就需要理论
D. 强化理论
12. 非正式群体形成的首要因素是 ()
A. 自然因素
B. 社会因素
C. 心理因素
D. 技术因素
13. 从众与服从的区别在于 ()

- A. 是否有外界压力
B. 是否出于内心自愿
C. 是否有人支持
D. 是否有他人在场
14. 不从众的行为可以分为三种，这不包括 ()
A. 反从众
B. 集体主义自决
C. 口服心不服
D. 独立
15. 管理者与下属之间的沟通属于 ()
A. 上行沟通
B. 下行沟通
C. 平行沟通
D. 非正式沟通
16. 相对于社会性人际关系而言，自然性人际关系 ()
A. 比较复杂
B. 比较固定
C. 容易变动
D. 属于良好的人际关系
17. 相互影响分析图的创造者是 ()
A. 贝尔斯
B. 马斯洛
C. 莫雷诺
D. 伯恩
18. 毛泽东说：“谅解、支援和友谊，比什么都重要。”这说明了处理哪种交往的重要性？ ()
A. 礼仪交往
B. 功利交往
C. 思想交往
D. 感情交往
19. 下列关于领导的错误说法是 ()
A. 领导的本质体现了一种影响力
B. 领导的本质是一种人与人的关系
C. 领导就是领导者
D. 领导是领导者的行为
20. 关于传统品质理论的错误说法是 ()
A. 认为领导者的品质是生来就有的

设必须遵循

()

- A. 价值原则
- B. 卓越原则
- C. 目标原则
- D. 参与原则

28. 关于自我考核的正确说法是

()

- A. 可作为考核的唯一标准
- B. 不利于调动被考核者的积极性和主动性
- C. 体现了对被考核者的信任和尊重
- D. 可以取代综合考核

29. 依据绩效考核的形式不同, 可将其划分为个别考核与

()

- A. 定性考核
- B. 直接考核
- C. 集体考核
- D. 同级考核

30. “力场分析方法”的创造者是

()

- A. 霍曼斯
- B. 利克特
- C. 德鲁克
- D. 勒温

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的, 请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 传统管理理论阶段的代表人物包括

()

- A. 亚当·斯密
- B. 大卫·李嘉图
- C. 巴贝奇
- D. 艾未生
- E. 韦伯

32. 以人为对象的社会知觉基本上可分为

()

- A. 对物的知觉
- B. 对人的知觉
- C. 人际知觉
- D. 角色知觉
- E. 行为知觉

33. 道尔顿认为，垂直型非正式群体可以再分为 ()

- A. 防卫型
- B. 进取型
- C. 共栖型
- D. 寄生型
- E. 随意型

34. 沟通模型的组成部分包括 ()

- A. 信息源
- B. 信息
- C. 通道
- D. 解码
- E. 反馈

35. 费德勒提出，领导效果的好坏取决于 ()

- A. 领导者与被领导者的关系
- B. 现任领导者与前任领导者的关系
- C. 任务的结构
- D. 职位的权力
- E. 下属的成熟度

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题 (本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分)

36. 简述 X 理论的基本观点。

37. 简述常见的归因偏差。

38. 概述起来说，一般认为小型群体应具备哪些特点？

39. 简述参照测量法的具体步骤。

40. 现代组织结构设计的原则包括哪些内容？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述影响群体凝聚力的因素。

42. 试述组织文化建设过程通常需要遵循的基本步骤。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 俗话说“货比三家”，消费者购物时往往在心理上要经历一个复杂的过程。在购买商品时，消费者首先借助感知与表象获得感性认识，再经过思维获得理性认识，再加以反复比较，以决定是否购买。

试由以上过程分析认识中感知与思维的关系。

全国高等教育自学考试

管理心理学标准预测试卷（三）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 对个体的知觉过程的研究，属于管理心理学研究中的哪个层面？（ ）
A. 领导心理
B. 组织心理
C. 个体心理
D. 群体心理
- 霍桑实验属于典型的（ ）
A. 实验室实验
B. 现场实验
C. 调查
D. 测验
- 韦伯的代表作是（ ）
A. 《国富论》
B. 《科学管理原理》
C. 《工业管理与一般管理》
D. 《社会组织与经济组织》
- 人的认识和探求真理的需要是否得到满足而产生的情感或情绪属于（ ）
A. 心境
B. 热情
C. 理智感
D. 道德感
- 神经过程的基本特征不包括（ ）
A. 稳定性
B. 灵活性

- C. 强度
D. 均衡性
6. 知觉是人脑对当前客观事物的 ()
A. 个别反映
B. 整体反映
C. 个别反应
D. 整体反应
7. 自我管理的主要内容不包括 ()
A. 自我社会管理
B. 自我思想管理
C. 自我行为管理
D. 自我心理管理
8. 人们在谈到态度的时候，都同时指明态度的对象，这说明态度具有 ()
A. 社会性
B. 对象性
C. 个体性
D. 内隐性
9. 参与改变理论的提出者是 ()
A. 费斯汀格
B. 海德
C. 勒温
D. 凯尔曼
10. 挫折反应个体差异的原因不包括 ()
A. 个体的抱负水平
B. 个体的智力水平
C. 个体对挫折的经验
D. 个体的忍耐力
11. 对不良行为给予不利的回报，以期减少或消除该行为再次出现的可能性，这属于 ()
A. 积极强化
B. 消极强化
C. 消退
D. 惩罚
12. 根据霍曼斯的观点，任何一个群体都存在着相互联系的三个要素，这三个要素不包括 ()
A. 活动
B. 感情
C. 目标
D. 相互作用
13. 个体不但不从众，而且公开违抗群体的规范，与群体唱对台戏，这是指 ()
A. 反从众
B. 顺从

- C. 独立
D. 集体主义自决
14. 下列选项中不属于建设性冲突的特点的是 ()
A. 关心共同的目标
B. 乐意了解对方的意见和观点
C. 大家以争论问题为中心
D. 由问题争论转为人身攻击
15. 单向沟通的特点包括 ()
A. 准确性好
B. 有及时反馈
C. 存在地位转移
D. 信息传递速度快
16. 群体成员人际关系分析图的创造者是 ()
A. 马斯洛
B. 贝尔斯
C. 莫雷诺
D. 伯恩
17. 沃特曼认为每个人的心理由 3 个动力层组成，这不包括 ()
A. 表观层
B. 过渡层
C. 渐显层
D. 隐蔽层
18. 家属、挚友间的接触，依据霍尔的观点属于 ()
A. 亲密区
B. 熟人区
C. 社交区
D. 公众区
19. 下列选项中不属于正式领导者功能的是 ()
A. 制订和执行组织的计划、政策和方针
B. 提供情报知识与技巧
C. 被下级授权分担任务
D. 对职工实行奖惩
20. 领导行为四分图的两个维度包括 ()
A. 面向职工
B. 面向生产
C. 关心人
D. 关心环境因素
21. 通路—目标模型的提出者是 ()

- A. 佛隆
B. 耶顿
C. 施密特
D. 豪斯
22. 由于非正式组织主要满足组织成员的心理需要，因此也有人称之为 ()
A. 自发—自动系统
B. 自发—目标系统
C. 心理—社会系统
D. 个体—共同系统
23. 传统的组织结构设计原则不包括 ()
A. 非专业化
B. 等级原则
C. 权、责一致原则
D. 管理幅度
24. 下列选项中属于强制性组织的有 ()
A. 工商业
B. 学校
C. 专业协会
D. 劳教所
25. 精神文化说认为的组织文化的核心是 ()
A. 信念
B. 价值观
C. 行为规范
D. 组织作风
26. 值得我们借鉴的西方组织文化理论和实践不包括 ()
A. 以事为中心的思想
B. 顾客至上的理念
C. 追求卓越的价值观
D. 主动合作的团体精神
27. 组织理念识别系统的主要内容不包括 ()
A. 企业动力
B. 企业使命
C. 企业精神
D. 企业价值观
28. 年终考评、届期考评都属于 ()
A. 单项考核
B. 日常考核
C. 临时考核
D. 综合考核
29. 在绩效考核中，应当坚持的原则不包括 ()
A. 客观公正原则
B. 民主公开原则

C. 严格认真原则

D. 奖励与惩罚并重原则

30. 克服组织变革阻力的方法不包括

()

A. 让组织成员参与变革

B. 利用群体动力

C. 进行力场分析

D. 惩罚阻挡变革者

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的, 请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 属于感性认识的心理活动有

()

A. 感觉

B. 思维

C. 知觉

D. 想象

E. 表象

32. 按对象的不同, 可将需要分为

()

A. 天然性需要

B. 社会性需要

C. 物质需要

D. 精神需要

E. 合理需要

33. 作为群体的一个显著标志, 就是群体内的成员应具有共同的

()

A. 信念

B. 社会背景

C. 乡土观念

D. 工作任务

E. 群体意识

34. 测量人际关系的方法包括

()

A. 社会测量法

B. 行为测量法

C. 参照测量法

D. 动机测量法

E. 层次测量法

35. 组织文化两元说认为, 组织文化包括

()

A. 外显部分

B. 制度文化

C. 精神文化

D. 物质文化

E. 公司文化

第二部分 非选择题

得 分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 性格特征具有结构性，其特征结构包括哪四个方面？

37. 人的知觉过程一般经过哪几个阶段？

38. 简述正式群体的主要功能。

39. 简述我国当代领导者应具备的知识素质。

40. 简述美国企业文化的主要特征。

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述归因偏差的克服。

42. 试述良好沟通的“十诫”。

得分	评卷人	复查人

五、案例题 (本题 15 分)

43. 心理学家曾作过一项实验, 这项实验分两段进行: 第一段, 向四组大学生介绍一个陌生人。对第一组说, 这是一个外倾型的人; 对第二组说, 这个人内倾型的; 在第三组, 先讲述这个人的外倾特征, 后讲述他的内倾特征; 在第四组, 先讲述这个人的内倾特征, 后讲述他的外倾特征。然后, 让这四组学生分别想象出对这个陌生人的印象。第一和第二组学生得到的印象是显而易见的。在第三和第四组中, 关于这个陌生人的印象完全符合提供信息的顺序, 总是先提供的信息占优势。也就是说, 第三组学生普遍把陌生人想象为外倾型, 第四组普遍把他想象为内倾型。第二段, 给另外两组学生按上述第三和第四组同样的顺序描述一个人, 所不同的是在先描述他的内倾或外倾特征之后, 中间插做其他事情, 如让学生作一些不太复杂的数学习题, 然后再描述相反的性格特征。在这种情况下, 最后描述的特征会使学生留下深刻的印象。

试分析该实验所揭示的心理效应。

全国高等教育自学考试
管理心理学标准预测试卷（四）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 关于管理心理学和组织行为学两门学科关系的正确认识是（ ）
A. 二者是同一门学科
B. 二者是毫无联系的两门学科
C. 二者边界区分很明显
D. 尚无定论，待时机成熟再加讨论
- 人的心理活动处于不断的发展和变动之中，这要求管理心理学的研究必须贯彻（ ）
A. 发展性原则
B. 教育性原则
C. 联系性原则
D. 客观性原则
- 提出 X 理论和 Y 理论的著作是（ ）
A. 《工业文明的人类问题》
B. 《企业中的人性面》
C. 《工业文明的社会问题》
D. 《职工的生产率中的人的因素》
- 认为在人群中广泛存在着高度想象力、智谋和解决组织中问题的创造性的理论是（ ）
A. X 理论
B. Y 理论
C. 超 Y 理论
D. Z 理论
- 下列人物中持个性特质论观点的是（ ）
A. 米勒
B. 班图拉

C. 荣格

D. 卡特尔

6. 主体根据自己的需要、动机、兴趣、经验以及客观事物的特征和所处的背景，去决定知觉对象的取舍，这属于知觉过程中的 ()
- A. 观察
B. 选择
C. 组织
D. 解释
7. 最早提出归因理论的心理学家是 ()
- A. 布鲁纳
B. 凯利
C. 海德
D. 韦纳
8. 我们只能通过人的行为间接地推断得知人的态度，这说明态度具有 ()
- A. 社会性
B. 内隐性
C. 稳定性
D. 系统性
9. 勒温认为，对态度的形成和改变起着决定性作用的是个人在群体中所从事的活动的 ()
- A. 目的
B. 性质
C. 形式
D. 策略
10. 下列不属于遭受挫折后积极性行为的是 ()
- A. 自我整饬
B. 改变
C. 升华
D. 补偿
11. 奖励应当达到“雪中送炭”的效果，体现了强化的 ()
- A. 奖励与惩罚相结合原则
B. 以奖为主，以罚为辅原则
C. 奖人所需原则
D. 及时强化原则
12. 小型群体的合理规模为 ()
- A. 3~20 人
B. 2~10 人
C. 2~40 人
D. 尚有争议
13. 下列说法中不正确的是 ()

- A. 群体气氛影响个体的从众行为
- B. 一般来说，智力水平低的人容易从众
- C. 情绪不稳定的人容易从众
- D. 独立型个性特征的人容易从众
14. 较常见的解决冲突的方法不包括 ()
- A. 加强思想教育
- B. 第三者仲裁
- C. 吸收合并
- D. 交涉与谈判
15. 下列关于关于间接沟通的正确说法是 ()
- A. 间接沟通受时间限制
- B. 间接沟通受地点限制
- C. 间接沟通节省人力与时间
- D. 间接沟通易引起信息失真
16. 下列人际关系中不属于自然性人际关系的是 ()
- A. 兄弟关系
- B. 经济关系
- C. 同事关系
- D. 邻里关系
17. 邻桌的同学、同一办公室工作的同事、居住相邻的邻居相互之间易建立友好关系，此时影响人际关系的主要因素是 ()
- A. 态度的一致性
- B. 交往频率高
- C. 主观印象好
- D. 距离的远近
18. 马克思和恩格斯之间诚挚忠贞的友谊可以作为哪种交往的典范？ ()
- A. 思想交往
- B. 功利交往
- C. 感情交往
- D. 礼仪交往
19. 在管理方格理论中，(9.9)型管理方式又称为 ()
- A. 任务型管理
- B. 乡村俱乐部型管理
- C. 贫乏型管理
- D. 团队式型的管理
20. 实绩考核法的具体做法不包括 ()
- A. 即席发言
- B. 被考核对象撰写述职报告

- C. 专家评议
D. 重点访谈
21. 在生命周期理论中，成熟度是指 ()
A. 生理的成熟度
B. 心理的成熟度
C. 行为的成熟度
D. 风格的成熟度
22. 下列选项中不属于组织结构变量的是 ()
A. 职业化
B. 专业化
C. 标准化
D. 简单化
23. 组织设计的内容不包括 ()
A. 领导工作设计
B. 个体工作设计
C. 群体设计
D. 组织结构设计
24. 把专业功能管理与项目任务管理统一起来的组织结构形式是 ()
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. 复合式组织结构
25. 对某一具体组织而言，其组织文化是 ()
A. 短期内形成的
B. 为本组织所特有的
C. 为少数领导所认同的
D. 只包括组织的价值标准和基本信念
26. 中国组织文化的大致特点不包括 ()
A. 致富经国
B. 道义两全
C. 以和为贵
D. 勤俭为本
27. 随着社会主义市场经济体制的发展，新型的企业价值观念应包含的内容不包括 ()
A. 个体价值观体系
B. 活力价值观体系
C. 凝聚力价值观体系
D. 创造力体系
28. 在企业中对员工每天的生产成绩、出勤状况、安全生产等进行记录，这属于 ()
A. 定期考核
B. 临时考核
C. 口头考核
D. 日常考核

29. 绩效考核的程序不包括 ()

- A. 确定目标
- B. 制定方案
- C. 实施方案
- D. 向上汇报

30. 组织变革的征兆不包括 ()

- A. 决策失灵
- B. 沟通渠道阻塞
- C. 组织机构失效
- D. 创新观念突出

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的, 请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 法约尔认为的管理活动的职能包括 ()

- A. 创新
- B. 组织
- C. 指挥
- D. 协调
- E. 控制

32. 凯尔曼的态度变化三阶段理论认为, 态度改变的三个阶段是 ()

- A. 服从阶段
- B. 口服心不服阶段
- C. 同化阶段
- D. 内化阶段
- E. 发展阶段

33. 以群体是否实际存在为标准, 可以将群体分为 ()

- A. 假设群体
- B. 小型群体
- C. 大型群体
- D. 实际群体
- E. 参照群体

34. 领导者的选拔与培训方法包括 ()

- A. 评鉴考核法
- B. 情景模拟法
- C. 实绩考核法
- D. 案例分析法
- E. 工作轮换法

35. 绩效考核的方法包括

()

- A. 排序法
- B. 成果考核法
- C. 一一对比法
- D. 目标对照法
- E. 因素评定法

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题 (本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

36. 简述人的意志过程的特征。

37. 根据目标理论, 就一般情形而言, 设置合适目标时应注意什么问题?

38. 简述群体规范的作用。

39. 简述领导决策的三种典型方式。

40. 在绩效考核过程中要坚持客观公正原则，要做到哪几个方面的结合？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述马斯洛的需要层次理论的主要理论贡献。

42. 近年来的目标管理主要是以长期规划或战略规划为中心，试述其主要特点。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 当我们看到教室的讲台时，我们几乎在获得该讲台的知觉的同时，赋予了这张讲台在教学工具方面的意义。这是思维的结果，讲台是直接的、具体的，但教学工具则是间接的、抽象的。

试分析上述现象所表明知觉与思维的关系。

全国高等教育自学考试

管理心理学标准预测试卷（五）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

1. 《心理学与工业生产率》一书出版于 ()
A. 1903 年
B. 1912 年
C. 1927 年
D. 1932 年
2. 管理心理学形成的理论准备不包括 ()
A. 心理技术学
B. 霍桑实验
C. 群体动力理论
D. 人性假设理论
3. 科学管理理论的代表人物不包括 ()
A. 亚当·斯密
B. 韦伯
C. 泰罗
D. 法约尔
4. 应变理论的人性假设基础是 ()
A. “经济人”假设
B. “社会人”假设
C. “自我实现人”假设
D. “复杂人”假设
5. 强调环境和情况对个性形成起决定作用的理论是 ()
A. 特质论
B. 社会学习论

- C. 精神分析论
D. 个性类型论
6. 人的知觉能动性，主要表现在它的 ()
A. 整体性
B. 恒常性
C. 选择性
D. 理解性
7. 从成功和失败的角度进行归因的心理学家是 ()
A. 阿希
B. 凯利
C. 海德
D. 韦纳
8. 价值观的作用不包括 ()
A. 动力作用
B. 标准作用
C. 分散作用
D. 调节作用
9. 将巴甫洛夫的经典条件反射理论应用于态度研究的心理学家是 ()
A. 凯尔曼
B. 英斯科
C. 弗鲁姆
D. 班杜拉
10. 对营养、自卫、繁殖后代的需要属于 ()
A. 社会性需要
B. 天然性需要
C. 物质需要
D. 精神需要
11. 挫折后明知原有行为难以达成目标，仍然盲目地一再重复过去的失败行为，这种现象称为 ()
A. 直接攻击
B. 固执
C. 逆反
D. 自我整饬
12. 一般认为的小型群体的特点不包括 ()
A. 直接的个人交往与接触
B. 人数多
C. 由共同活动结合在一起
D. 能产生感情上的相互关系
13. “规范分析法”的内容不包括 ()
A. 明确规范内容
B. 重新确定规范

- C. 制定规范剖面图，将规范进行归类 D. 进行改革
14. 产生冲突的必要条件可概括为三类，这不包括 ()
- A. 自然条件 B. 沟通
C. 个人因素 D. 结构
15. 下列选项中，属于口头沟通的为 ()
- A. 广播 B. 备忘录
C. 报刊 D. 文件
16. 下列人际关系中不属于社会性人际关系的是 ()
- A. 老乡关系 B. 政治关系
C. 经济关系 D. 法律关系
17. 一般来说，交往频率 ()
- A. 越高，越容易形成密切关系
B. 高低对初期人际关系不太重要
C. 决定人际关系的性质
D. 对人际关系没有影响
18. 霍桑实验中的谈话试验，研究者平等地和员工交谈，让其发泄怨气，很好地调动了员工的积极性，其方法属于 ()
- A. 心理吸引法 B. 感情投资法
C. 深层了解法 D. 中和互补法
19. 领导者的素质不包括领导者的 ()
- A. 思想 B. 品德
C. 性格 D. 身体健康状况
20. 从领导者的行为方式来探索成功的领导模式，这方面研究的开创者为 ()
- A. 费德勒 B. 俄亥俄州州立大学
C. 密执安大学 D. 安莫易

29. 依据考核的时间不同, 可将绩效考核划分为四类, 这不包括 ()

- A. 综合考核
- B. 日常考核
- C. 定期考核
- D. 长期考核

30. 组织行为改造的内容不包括 ()

- A. 明确组织内关键性的抽象行为
- B. 测量关键性行为出现的频率
- C. 组织行为改造的措施
- D. 评价

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的, 请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 按社会性内容, 可将情感、情绪分为 ()

- A. 道德感
- B. 激情
- C. 心境
- D. 理智感
- E. 美感

32. 下列选项中, 属于动机表现形式的有 ()

- A. 兴趣
- B. 气质
- C. 愿望
- D. 信念
- E. 理想

33. 里维斯以联系非正式群体成员的纽带为根据, 将其分为 ()

- A. 友谊型群体
- B. 嗜好型群体
- C. 工作型群体
- D. 自卫型群体
- E. 互利型群体

34. 属于领导有效性的情景理论的有 ()

- A. 领导“断续带”模式
- B. 领导—参与模型

C. 通路—目标模型

D. 生命周期论

E. 领导风格抉择模式

35. 组织理念识别系统的具体表现形式包括

()

A. 信念

B. 口号

C. 标语

D. 守则

E. 歌曲

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 简述影响个性形成的主要因素。

37. 阿尔波特及其同事将价值观分为哪六种？

38. 简述非正式群体的形成原因。

39. 简述行为组织理论的主要特点。

40. 简述绩效考核中主要的心理偏差。

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

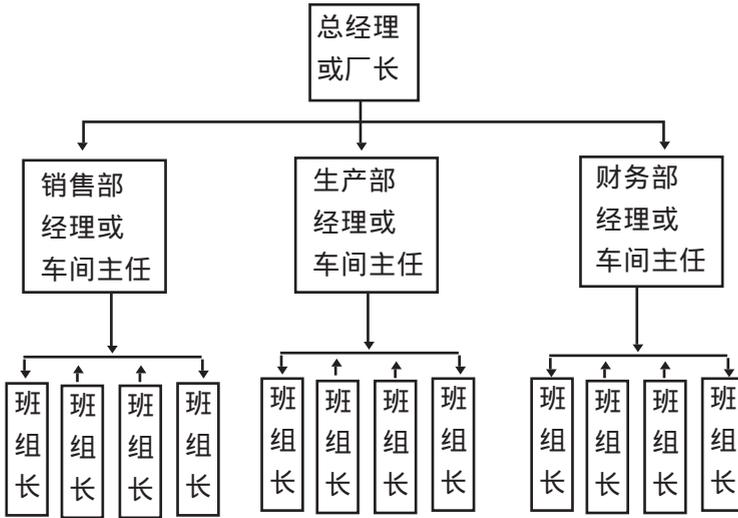
41. 试述超 Y 理论的主要观点。

42. 试述克服组织变革的阻力的途径。

得分	评卷人	复查人

五、案例题 (本题 15 分)

43.



试分析：

- (1) 上图属于哪种组织结构图？
- (2) 这种组织结构有何特点？
- (3) 这种组织结构有何弱点？
- (4) 这种组织结构适用于哪些组织？

管理心理学标准预测试卷（六）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 群体动力理论的创始人是 ()
A. 勒温
B. 黎维特
C. 阿吉里斯
D. 闵斯特伯格
- 管理心理学的主要研究方法不包括 ()
A. 观察法
B. 实验法
C. 调查法
D. 内容分析法
- 社会系统学派的主要代表人物是 ()
A. 西蒙
B. 德鲁克
C. 巴纳德
D. 伯法
- 下列选项中属于个性心理特征的是 ()
A. 能力
B. 兴趣
C. 爱好
D. 信念
- 强调个人争取优胜意识才是人的行为的主要内动力的心理学家是 ()
A. 弗洛伊德
B. 荣格

C. 阿德勒

D. 麦迪

6. 知觉的对象在形状及气质上相似，容易被感知为一个整体，这说明知觉对象的组合服从 ()
- A. 接近原则
B. 相似原则
C. 闭锁原则
D. 连续原则
7. 自我管理的首要内容是 ()
- A. 自我心理管理
B. 自我行为管理
C. 自我思想管理
D. 自我特征管理
8. 态度的构成要素不包括 ()
- A. 认知要素
B. 过程要素
C. 评价要素
D. 情感要素
9. 恩格斯所指出的个体积极性的基础和根源是 ()
- A. 需要
B. 动机
C. 信念
D. 理想
10. 在一般的心理学分析中，被看做是行为的直接原因的是 ()
- A. 需要
B. 信念
C. 动机
D. 理想
11. 下列挫折的行为表现中，属于妥协性行为的是 ()
- A. 自我安慰
B. 逆反
C. 升华
D. 补偿
12. 正式群体的特点不包括 ()
- A. 由正式文件明文规定
B. 群体的成员有固定的编制
C. 有规定的权利和义务
D. 以感情联系为纽带
13. 预防群体间冲突的方法不包括 ()
- A. 设立共同的竞争对象
B. 订立超级目标

- C. 尽量形成争胜负的局面
D. 尽量提供各群体互相往来的机会
14. 在沟通过程中，发送信息的主体称为 ()
A. 信息源
B. 通道
C. 接受者
D. 编码
15. 口头沟通的特点不包括 ()
A. 比较灵活
B. 信息可长期保存
C. 简便易行
D. 速度快
16. 良好的人际关系的特点不包括 ()
A. 和谐
B. 摩擦
C. 友爱
D. 融洽
17. 脾气暴躁的人和脾气随和的人往往能友好相处，其原因可能在于 ()
A. 距离的远近
B. 交往的频率
C. 需求的互补
D. 主观印象
18. 属于正式领导者功能的是 ()
A. 代表组织对外交谈
B. 协助职工解决个人问题
C. 倾听职工意见
D. 协调与仲裁职工间的关系
19. 领导者的用人能力主要有三个方面，这不包括 ()
A. 广纳贤士
B. 以身作则
C. 用人所长
D. 任人唯贤
20. 领导—参与模型的提出者包括 ()
A. 佛隆
B. 莫顿
C. 豪斯
D. 布莱克
21. 根据生命周期理论，面对初步成熟的企业职工，领导者应采用的领导方式为 ()
A. 命令型
B. 说服型
C. 参与型
D. 授权型

22. 扁平组织结构的特点不包括 ()
- A. 管理层次少 B. 管理幅度大
C. 沟通渠道少 D. 管理费用高
23. 通常用来衡量组织职业化程度高低的变量是 ()
- A. 职工的平均年龄 B. 职工受教育的平均年限
C. 职工的平均工龄 D. 职工中的性别比例
24. 决定组织横向结构的因素是 ()
- A. 管理幅度 B. 管理层次
C. 任务难易 D. 组织目标
25. 美国人好动好胜的民族特点表现在组织文化中就是 ()
- A. 注重共同价值观 B. 参与决策和管理
C. 软硬结合 D. 个人能力主义
26. 组织文化建设过程通常需要遵循的基本步骤不包括 ()
- A. 建立领导体制 B. 建立独立部门
C. 制定计划 D. 对组织未来文化的盘点
27. 组织形象战略起源于 ()
- A. 日本 B. 新加坡
C. 韩国 D. 美国
28. 在绩效考核中, 应坚持实事求是的态度, 这指的是要坚持 ()
- A. 客观公正原则 B. 民主公开原则
C. 严格认真原则 D. 激励为主原则
29. 在绩效考核的因素评定法中, 好的测评量表应该符合的要求不包括 ()
- A. 符合实际 B. 突出重点
C. 通俗易懂 D. 便于定量分析
30. 组织变革和发展的措施不包括 ()

A. 进行调查反馈

B. 压制学习型组织

C. 进行过程咨询

D. 组织行为改造

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 一个人个性的形成和发展的过程，大体上经过了三个时期，即 ()

A. 婴幼儿期

B. 少年期

C. 学生时期

D. 成年期

E. 社会时期

32. 凯利认为，归因的决定标准包括 ()

A. 自然性

B. 前后一贯性

C. 偶然性

D. 普遍性

E. 差异性

33. 依据性质不同，可将非正式群体分为 ()

A. 工作型

B. 积极型

C. 中间型

D. 消极型

E. 破坏型

34. 按组织系统分类，沟通分为 ()

A. 工具式的沟通

B. 满足需要的沟通

C. 个人与个人的沟通

D. 正式沟通

E. 非正式沟通

35. 领导风格抉择模式认为，抉择领导风格必须考虑 ()

A. 工作的性质

B. 职工的成熟度

C. 传统的领导方式

D. 上级的领导风格

E. 领导者本人的个性

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 在一般的工作安排和人员优化组合时，如何注意气质要求的互补性？

37. 简述态度的作用。

38. 简述从众行为的管理对策。

39. 一个领导的组织指挥能力表现在哪些方面？

40. 简述日本组织文化的主要特点。

得分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述冲突的基本过程。

42. 试述利克特的“重叠群体”和“联接角色”理论的要点。

得分	评卷人	复查人

五、案例题 (本题 15 分)

43. 心理学家曾作过这么一个实验：给两组大学生看同一个人的同一张照片。在看这张照片之前，对一组大学生说，照片上的人是一位屡教不改的罪犯；对另一组大学生说，照片上的人是一位著名的学者。然后，让这两组大学生分别从这个人的外貌中说明他的性格特征。结果两组大学生的解释截然不同：第一组大学生说，深沉的目光里隐藏着险恶，突出的下巴表现他死不悔改的决心；第二组大学生说，深沉的目光表明他思想的深刻性，突出的下巴表明了他在科学道路上勇于攀登的坚强意志。

试分析上述实验所揭示的现象及其对管理活动的启示。

全国高等教育自学考试

管理心理学标准预测试卷（七）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

1. 在管理心理学研究中，要求尊重客观事实，按照事物的本来面目认识事物，是指要贯彻（ ）
A. 客观性原则
B. 联系性原则
C. 发展性原则
D. 教育性原则
2. 关于实验法的错误说法是（ ）
A. 研究者处于主动地位
B. 研究者可控制一切无关变量
C. 可重复验证
D. 研究者只能消极等待
3. 按基本表现形态，可将情绪、情感分为三种，这三种类型不包括（ ）
A. 道德感
B. 激情
C. 心境
D. 热情
4. “人心不同，各如其面”，这说明个性具有（ ）
A. 独特性
B. 整体性
C. 稳定性
D. 倾向性
5. 活泼好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往、注意力容易转移的人，其气质类型可能是（ ）

- A. 胆汁质
B. 抑郁质
C. 粘液质
D. 多血质
6. 最早提出“社会知觉”概念的心理学家是 ()
A. 冯特
B. 梅奥
C. 马斯洛
D. 布鲁纳
7. 每个人都有自己的价值观，每个人的价值观都会有所不同，这说明价值观具有 ()
A. 独特性
B. 个体性
C. 群体性
D. 社会性
8. 关于态度的四个构成要素之间的关系，下列说法中错误的是 ()
A. 评价是态度的基础
B. 一定的评价不必然带来相应的情感反应
C. 评价和情感是促成行为意向的关键
D. 评价和情感是态度的核心
9. 激励理论可以归纳为三种基本类型，其不包括 ()
A. 内容型
B. 过程型
C. 状态型
D. 综合型
10. 依据马斯洛的理论，人们要求职业安定、希望今后生活有保障属于 ()
A. 生理需要
B. 安全需要
C. 社交需要
D. 自我实现需要
11. 作为一个群体，其人数的下限是 ()
A. 2人
B. 3人
C. 5人
D. 7人
12. 非正式群体的特点不包括 ()
A. 灵敏的信息传递渠道
B. 以感情为纽带
C. 群体内推选最有威信的人当首领
D. 较弱的自卫性和排外性

13. 对群体凝聚力作用的性质起决定性的作用的因素是 ()
- A. 群体的目标结构 B. 群体规范的性质
C. 群体的领导方式 D. 群体规模的大小
14. 决策的基础是 ()
- A. 信息编码 B. 组织协调
C. 信息沟通 D. 知识经验水平
15. 血缘关系、地缘关系、业缘关系等属于 ()
- A. 社会性人际关系 B. 自然性人际关系
C. 公务关系 D. 正式群体中的人际关系
16. 社会主义的新型人际关系的突出特征包括 ()
- A. 大体上平等 B. 有高低贵贱之分
C. 人与人之间志同道合，互相帮助 D. 根本利益不一致
17. 亚里士多德说美丽比一封介绍信更有推荐力，说明人际交往中哪种因素的重要性？ ()
- A. 外貌吸引 B. 言语吸引
C. 才华吸引 D. 名望吸引
18. 领导者素质是指领导者具有的 ()
- A. 先天条件 B. 后天品格与能力
C. 生理特点 D. 先天条件和后天品格、能力的综合反映
19. 领导者应当具备的主要心理素质不包括 ()
- A. 富有使命感和同情心 B. 较完善的人格
C. 善于转换角色 D. 外紧内松的防卫心理
20. 生命周期论将领导方式区分为四种，其不包括 ()
- A. 参与式 B. 授权式
C. 集中式 D. 说服式

21. 通路—目标模型又称为 ()
- A. 目标导向模型 B. 领导—参与模型
C. 目标—通路模型 D. 周期—过程模型
22. 组织的因果变量不包括 ()
- A. 规模 B. 人员结构
C. 环境 D. 技术
23. 在科技水平一定的条件下，通常用来表示组织规模大小的变量是 ()
- A. 销售额 B. 固定资产数量
C. 专业技术水平 D. 职工人数
24. 在企业组织的管理结构中厂长或经理属于 ()
- A. 决策层 B. 协调层
C. 沟通层 D. 操作层
25. 依据三层次说，下列选项中不属于组织文化核心层的是 ()
- A. 理想 B. 规章制度
C. 价值观念 D. 信念
26. 组织文化建设的原则不包括 ()
- A. 目标原则 B. 价值原则
C. 卓越原则 D. 疏远原则
27. 理念识别的要素中，核心要素是 ()
- A. 企业使命 B. 企业精神
C. 企业的群体价值观 D. 企业目标
28. 在绩效考核工作中，最重要的一个环节是 ()
- A. 确定目标 B. 制定方案
C. 实施方案 D. 鉴定决策
29. 因素评定法的标准量表体系的主要模式不包括 ()

A. 常模标准式量表

B. 参照标准式量表

C. 问卷式标准量表

D. 刻度式标准量表

30. 通过对达到组织目标所采用方法和设备的改变，以改变组织成员的行为，提高组织绩效，上述组织变革方式属于 ()

A. 人员导向型

B. 组织导向型

C. 技术导向型

D. 系统导向型

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 20 世纪 40 年代，行为科学理论获得较大的发展，这主要集中在 ()

A. 人类需要理论

B. 人性管理理论

C. 群体行为理论

D. 系统管理理论

E. 领导行为理论

32. 双因素理论对工作设计的影响表现为 ()

A. 计件工资制

B. 8 小时工作制

C. 工作丰富化

D. 工作扩大化

E. 弹性工时

33. 下列选项中可能成为群体规范的有 ()

A. 法律

B. 纪律

C. 道德标准

D. 风俗

E. 习惯

34. 依据形式可将人际关系分为 ()

A. 自然性人际关系

B. 社会性人际关系

C. 合作型人际关系

D. 竞争型人际关系

E. 私人关系

35. 霍曼斯创造的社会系统模型中社会系统本身的关键成分包括

()

- A. 活动
- B. 相互作用
- C. 感情
- D. 所要求的行为
- E. 新的行为

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题 (本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

36. 简述近 20 年来我国管理心理学取得的主要成就。

37. 简述挫折产生的原因。

38. 简述凝聚力强的群体一般具有的主要特点。

39. 传统组织设计原则有哪些?

40. 绩效考核中如何贯彻民主原则？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述造成沟通障碍的主要因素。

42. 试述人际关系的重要作用。

得 分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 一企业有两个生产同类产品的车间，A 车间的凝聚力明显弱于 B 车间，但 A 车间的生产效率又明显高于 B 车间。

请分析以上现象的成因以及上级主管部门提高 B 车间生产效率的对策。

管理心理学标准预测试卷（八）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 在限定条件下进行的观察为 ()
 - 自然观察
 - 控制观察
 - 参与观察
 - 非参与观察
- 常用的问卷量表不包括 ()
 - 是非法
 - 等级排列法
 - 选择法
 - 自由联想法
- 人脑对客观事物个别属性的认识属于 ()
 - 感觉
 - 知觉
 - 思维
 - 想象
- 下列选项中，不属于个性倾向性的有 ()
 - 气质
 - 理想
 - 信念
 - 兴趣
- 在个性中起着核心作用的是 ()
 - 气质
 - 性格

- C. 能力
D. 意识
6. 就人作为社会人的意义而言，社会知觉实质上就是 ()
A. 对人的知觉
B. 对物的知觉
C. 对关系的知觉
D. 对整体的知觉
7. 对个体价值观的形成有决定性影响的是 ()
A. 个人所处的社会生产方式及其经济地位
B. 个人的早期经验
C. 同等群体
D. 大众传播媒介
8. 态度的特性不包括 ()
A. 对象性
B. 外向性
C. 个体性
D. 社会性
9. 下列著作或论文中，作者不是赫茨伯格的是 ()
A. 《工作的激励因素》
B. 《工作与人性》
C. 《工业文明中的人类问题》
D. 《再论如何激励职工》
10. 下列理论中属于内容型激励理论的是 ()
A. 期望理论
B. 目标理论
C. 挫折理论
D. 成就需要理论
11. 在霍曼斯的群体模式图中，后来又增加了一个要素，这个要素是 ()
A. 活动
B. 相互作用
C. 感情
D. 规范
12. 影响非正式群体形成的心理因素不包括 ()
A. 共同的利害关系
B. 价值观念一致
C. 兴趣与爱好一致
D. 性格、脾气相近与互补
13. 信息沟通过程模型的最后一部分是 ()

- A. 解码
B. 接受者
C. 反馈
D. 通道
14. 人与人之间沟通的特殊性体现在很多方面，这不包括 ()
A. 主要通过语言来进行
B. 仅限于信息的交流
C. 会出现特殊的沟通障碍
D. 交流动机、目的、态度等心理因素有着重要的意义
15. 人际关系的一个首要的和根本的特征是 ()
A. 社会性
B. 情感性
C. 复杂性
D. 综合性
16. 趋同离异规律不包括 ()
A. 认同现象和趋同倾向
B. 认异现象和离异倾向
C. 酬赏性趋同和惩罚性离异
D. 才华吸引和名望离异
17. 擅长书法、绘画或者能歌善舞者往往成为人们交往的中心，其原因在于 ()
A. 言语吸引
B. 才华吸引
C. 名望吸引
D. 外貌吸引
18. 领导者必须有高度的事业心，必须有为事业献身的精神，这属于领导者必须具有良好的 ()
A. 知识素质
B. 品质素质
C. 能力素质
D. 心理素质
19. 世界管理界有三大名言，其不包括 ()
A. 知识比财富更重要
B. 智力比知识更重要
C. 素质比智力更重要
D. 觉悟比素质更重要
20. 造成决策科学迅速发展的客观原因不包括 ()
A. 知识经济的综合性
B. 现代大科学的复杂性

- C. 社会活动的多样性
D. 人际关系的敏感性
21. 诺贝尔奖金获得者西蒙指出，管理就是 ()
A. 计划
B. 组织
C. 决策
D. 控制
22. 企业组织职权结构的主要组成部分不包括 ()
A. 直线职权
B. 参谋职权
C. 职能职权
D. 间接职权
23. 在心理学中，通常将目标称为 ()
A. 诱因
B. 刺激
C. 反应
D. 目的
24. 古典组织理论的创立者是 ()
A. 泰罗
B. 马吉雅维里
C. 吉尔布雷斯
D. 韦伯
25. 日本企业文化的核心是 ()
A. 和魂洋才
B. 家族主义
C. 以人中心
D. 个人能力主义
26. 依据组织形象的层次，可以将组织形象识别分为三个层次，这不包括 ()
A. 组织理念识别系统
B. 组织构造识别系统
C. 组织行为识别系统
D. 组织视觉识别系统
27. 组织管理活动的出发点和归宿是 ()
A. 绩效
B. 效率
C. 效果
D. 效益
28. 关于绩效考核的排序法的正确说法是 ()
A. 企业组织中很少运用
B. 评价手段过于复杂
C. 在实践中不易运用
D. 结论简明直观

29. 在绩效考核中，如果考核者是个革新能手，则他对于一心搞革新的职工就可能给予较高的评价。这种现象属于 ()

- A. 从众效应偏差
- B. 对照效应偏差
- C. 相似性偏差
- D. 情感偏差

30. 组织变革的阻力的主要来源不包括 ()

- A. 自然原因
- B. 心理原因
- C. 经济原因
- D. 社会原因

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 气质类型主要包括 ()

- A. 活泼型
- B. 安静型
- C. 兴奋型
- D. 抑制型
- E. 模糊型

32. 麦克利兰认为，人的主要需要包括 ()

- A. 自我实现需要
- B. 成就需要
- C. 权力需要
- D. 社会交往需要
- E. 自尊需要

33. 莱维特发现，当一个群体开会讨论有关问题而出现不同意见分歧时，会经历以下过程： ()

- A. 合理辩论阶段
- B. 劝解说服阶段
- C. 保持中立阶段
- D. 攻击阶段
- E. 心理上的隔离阶段

34. 现代企业的领导者必须具备的能力包括 ()

- A. 组织能力
- B. 交际能力

C. 表达能力

D. 应变能力

E. 创新能力

35. 依据组织的目标，可将组织分为 ()

A. 正式组织

B. 互益组织

C. 工商组织

D. 服务组织

E. 公益组织

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题 (本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分)

36. 简述“社会人”假设的管理措施。

37. 简述一个高效率的群体通常具有的特征。

38. 人与人之间沟通的特殊性表现在哪些方面？

39. 简述李克特理论的主要贡献。

40. 敏感性训练一般分为哪四个阶段？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 试述格雷夫斯提出的价值观分类。

42. 试述组织文化建设的基本内容。

得分	评卷人	复查人

五、案例题 (本题 15 分)

43. 知识分子阶层出身的人，举止比较文雅、有修养，待人礼貌，但爱幻想，不大喜欢深交，遇事缺乏果断性；农民阶层出身的人，作风朴素，不怕苦和累，憨厚老实，但有时有自卑感，有点倔强固执；工人阶层出身的人，集体主义强、守纪律，情感较强烈直爽，讲究实际。

上述材料反映了什么现象？试分析其原因。

管理心理学标准预测试卷（九）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 意味着管理心理学作为学科开始登上历史舞台的专著《管理心理学》出版于（ ）
A. 1932 年
B. 1958 年
C. 1903 年
D. 1912 年
- 下列属于早期管理理论的代表人物的是（ ）
A. 巴贝奇
B. 大卫·李嘉图
C. 艾未生
D. 法约尔
- 爆发迅速强烈而时间短暂的情感或情绪属于（ ）
A. 激情
B. 心境
C. 热情
D. 应激
- 个性的特征不包括（ ）
A. 独特性
B. 整体性
C. 倾向性
D. 易变性
- 勤劳或懒惰，认真或马虎，细致或粗心，以上说的是性格的（ ）
A. 意志特征
B. 情绪特征

- C. 态度特征
D. 理智特征
6. 影响知觉选择性的客观因素不包括 ()
A. 知觉对象本身的特征
B. 对象和背景的差别
C. 对象的组合
D. 兴趣和爱好
7. 在组织中, 既自私又富有攻击性的人, 其价值观属于 ()
A. 反应型
B. 宗法型
C. 自我中心型
D. 坚持己见型
8. 影响态度改变的主要因素不包括 ()
A. 社会环境因素
B. 团体因素
C. 态度系统特征因素
D. 偶发事件因素
9. 在管理活动中运用强化手段必须遵循的基本原则不包括 ()
A. 延时强化
B. 以奖为主, 以罚为辅
C. 奖人所需
D. 奖励与惩罚相结合
10. 马斯洛认为人的行为决定因素是 ()
A. 优势需要
B. 弱势需要
C. 尊重需要
D. 自我实现需要
11. 在大型群体中, 相对起更大作用的是 ()
A. 自然因素
B. 社会因素
C. 心理因素
D. 技术因素
12. 同一班组、工段及车间的职工容易形成非正式群体, 其主要影响因素是 ()
A. 价值观念一致
B. 兴趣与爱好一致
C. 工作与生活方式
D. 共同的利害关系
13. 顺从现象产生的原因不包括 ()
A. 出于感觉的歪曲
B. 出于知觉的歪曲
C. 出于判断的歪曲
D. 出于行为的歪曲

14. 按信息流动的方向, 可以将沟通分为三种, 这不包括 ()
- A. 下行沟通 B. 上行沟通
C. 平行沟通 D. 平向沟通
15. 电话沟通不属于 ()
- A. 直接沟通 B. 口头沟通
C. 间接沟通 D. 语言沟通
16. 一般说来, 人际交往可以分为四个层次, 其不包括 ()
- A. 礼仪交往 B. 功利交往
C. 情绪交往 D. 感情交往
17. 人们在交往过程中, 总是喜欢接近和自己有某些相同点的人, 而不喜欢接近和自己毫无相同之处的人, 这表明了人际关系中的 ()
- A. 吸引接近规律 B. 趋同离异规律
C. 互惠互助规律 D. 交往深化规律
18. 管理方格理论的创立者是 ()
- A. 布莱克和莫顿 B. 坦宁鲍姆
C. 孔茨 D. 费德勒
19. 不属于领导者素质培养的主要体现的是 ()
- A. 吸取新知识 B. 锻炼身体
C. 重视理性 D. 强调成效
20. 集权式领导决策的特点不包括 ()
- A. 决断迅速 B. 执行较快
C. 效率较高 D. 议而不决
21. 依据生命周期理论, 对刚进厂不久的学徒工应采用的领导方式是 ()
- A. 低关系与低工作 B. 高关系与高工作
C. 低关系与高工作 D. 高关系与低工作

22. 下列组织中不属于规范性组织的为 ()
- A. 农场 B. 社会团体
C. 专业协会 D. 学校
23. 目标管理的提出者是 ()
- A. 威廉大内 B. 德鲁克
C. 皮尤 D. 莱文森
24. 行为组织理论的主要代表人物是 ()
- A. 斯科特 B. 韦伯
C. 霍曼斯 D. 利克特
25. 依据组织文化的活力程度, 可将组织文化分为三类, 这包括 ()
- A. 挑战型组织文化 B. 活力型组织文化
C. 官僚僵化式组织文化 D. 停滞型组织文化
26. 组织文化能将全体员工的思想行为统一到组织发展的目标上来, 这表明组织文化具有 ()
- A. 导向作用 B. 凝聚作用
C. 激励作用 D. 规范作用
27. 整个企业形象识别系统中最具有冲击力的部分是 ()
- A. 目标识别系统 B. 行为识别系统
C. 理念识别系统 D. 视觉识别系统
28. 在绩效考核中实行广泛的参与制最有利于贯彻 ()
- A. 客观公正原则 B. 民主公开原则
C. 严格认真原则 D. 激励为主原则
29. 涉及到重新建构组织以及组织所处环境的观念, 此类变革为 ()
- A. 渐进式变革 B. 激进式变革
C. 平缓式变革 D. 跳跃式变革

30. 在组织变革过程中，利用必要的强化方法使新的态度和行为方式固定下来的阶段是

()

A. 解冻

B. 苏醒

C. 变革

D. 再冻结

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 按人的行为活动的情况，可以把性格的情绪特征分为

()

A. 强度特征

B. 稳定性特征

C. 持久性特征

D. 主导心境特征

E. 主导激情特征

32. 韦纳认为，人们的行为获得成功或遭到失败主要归因于

()

A. 努力

B. 能力

C. 性格

D. 任务难度

E. 机遇

33. 顺从行为的表现可以分为

()

A. 心服口服

B. 口服心不服

C. 心服口不服

D. 口心都不服

E. 不从众

34. 正确使用语言文字，应

()

A. 多用简明的短句

B. 在交谈时尽量避免借助手势、表情

C. 不讲空话、套话

D. 意思明确，不模棱两可

E. 尽量做到深入浅出，条理清楚

35. 采用高耸的结构还是扁平的结构应考虑

()

A. 工作任务的相似程度

B. 工作岗位的接近程度

C. 职工的经验

D. 工作任务需要协调的程度

E. 职工的思想水平

第二部分 非选择题

得 分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 简述能力的形成和发展中对能力的影响作用最明显的因素。

37. 简述消除认知失调的主要方法。

38. 对其成员而言，非正式群体的功能主要表现在哪些方面？

39. 简述完善的人格的表现。

40. 简述中国组织文化的大致特点。

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 论述组织文化建设的原则。

42. 试述生命周期论的基本内容。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 美国社会心理学家阿希做了一个实验。他给被试者看一张列有聪明、灵巧、勤奋、坚定、热情等五种品质的表格，要求被试者想像一个具有这五种品质的人。被试者普遍把具有这五种品质的人想像为一个理想的友善的人。然后，他把这张表格中的热情换为冷酷，再要求被试者根据这五种品质想像出一个适合的人。结果发现，被试者普遍推翻了原来的形象，而产生了一个完全不同的形象。

上述实验说明了什么问题？如何克服该实验所揭示的效应？

全国高等教育自学考试

管理心理学标准预测试卷（十）

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

1. 在心理学研究的历史上，第一次把工业中的人际关系问题提到首要地位的是（ ）
A. 心理技术学
B. 群体动力理论
C. 霍桑实验
D. 需要层次理论
2. 提出 5 大管理职能和 14 条管理原则的是（ ）
A. 亚当·斯密
B. 巴贝奇
C. 法约尔
D. 泰罗
3. “经济人”观点的典型代表是（ ）
A. 泰罗制
B. 参与管理制
C. 终生雇佣制
D. 缓慢提升制
4. “江山易改，秉性难移”，这说明个性具有（ ）
A. 整体性
B. 独特性
C. 稳定性
D. 倾向性
5. 与人们顺利完成工作和胜任工作相关的心理特征是（ ）
A. 性格
B. 气质

- C. 需要
D. 能力
6. 自我意识的三部分构成要素不包括 ()
A. 精神自我
B. 知觉自我
C. 物质自我
D. 行为自我
7. 价值观全部作用的实质和核心是 ()
A. 动力作用
B. 标准作用
C. 调节作用
D. 定向作用
8. 学习理论不包括 ()
A. 顿悟学习的观点
B. 经典条件反射的观点
C. 操作条件反射的观点
D. 社会学习的观点
9. 以下属于奖励性措施的强化类型是 ()
A. 积极强化
B. 置之不理
C. 惩罚
D. 消退
10. 依据双因素理论, 下列因素中属于满意因素的是 ()
A. 良好的上级监督
B. 人际关系
C. 责任
D. 工作条件
11. 我们依据年龄将工人分为青年工人、中年工人、老年工人, 这些群体属于 ()
A. 实际群体
B. 假设群体
C. 参照群体
D. 小型群体
12. 群体舆论的前提是 ()
A. 群体规范
B. 群体凝聚力
C. 群体意识
D. 群体冲突
13. 影响从众行为的群体因素不包括 ()
A. 群体的性质
B. 群体的成员
C. 群体的一致性
D. 问题的性质

14. 将沟通分为工具式的沟通和满足需要的沟通，其分类依据是 ()
- A. 组织层次
B. 组织系统
C. 沟通目的
D. 信息流动方向
15. 下列选项中属于社会性人际关系的为 ()
- A. 婚姻关系
B. 师徒关系
C. 伦理关系
D. 同学关系
16. 在人际交往的层次中，属于内在交往的有 ()
- A. 礼仪交往
B. 功利交往
C. 公务交往
D. 感情交往
17. 建立人际关系的思想基础是 ()
- A. 互需
B. 互酬
C. 互敬
D. 互爱
18. 知识经济背景下思维方式的特征是 ()
- A. 开发
B. 理性
C. 直觉
D. 创新
19. 情景模拟法的主要内容不包括 ()
- A. 公文处理
B. 无领导的小组讨论
C. 专家评议
D. 角色扮演
20. 在 PM 型领导行为类型理论中，最佳类型的领导行为是 ()
- A. PM 型
B. P 型
C. M 型
D. pp 型
21. 下列选项中属于组织结构变量的是 ()
- A. 规范化
B. 规模
C. 技术
D. 目标
22. 传统组织理论构建的科层制度的主要缺点不包括 ()

- A. 目标实现会受到干扰
B. 会产生专制意识
C. 创造性易被加强
D. 硬性规则易产生负作用
23. 下列选项中属于互益组织的有 ()
A. 银行
B. 学校
C. 研究机构
D. 政党
24. 组织设计的核心是 ()
A. 职业生源规划
B. 组织目标设计
C. 结构设计
D. 企业形象设计
25. 美国最杰出企业的主要价值观不包括 ()
A. 建立疏远文化
B. 崇高的目标
C. 参与决策和管理
D. 追求卓越
26. CI 的灵魂和整体系统的原动力是 ()
A. BI
B. MI
C. VI
D. PI
27. 将绩效考核分为定性考核和定量考核, 其依据是 ()
A. 考核的主体
B. 考核的性质
C. 考核内容
D. 考核的形式
28. 一个绩效平平的下属若恰好安排在某绩效十分差的下属后面接受考核, 可能会获得很好的评价, 这种现象属于 ()
A. 晕轮效应偏差
B. 对照效应偏差
C. 趋中化的偏差
D. 情感偏差
29. 引发组织变革的外部环境原因不包括 ()
A. 技术的不断进步
B. 价值观念的变化
C. 竞争的加剧
D. 组织成员工作态度的变化
30. 通过直接改变组织成员的动机和认知、态度和行为, 进而改变群体的行为, 以提高组织

效率，上述的组织变革方式属于

()

A. 人员导向型

B. 组织导向型

C. 技术导向型

D. 系统导向型

得分	评卷人	复查人

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选项中有二至五个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。多选、少选、错选均无分。

31. 下列学派中，属于现代管理理论学派的有

()

A. 社会系统学派

B. 决策理论学派

C. 分散管理学派

D. 经验主义学派

E. 管理科学学派

32. 目标理论认为，可以从三个标准或角度对目标的合适程度加以分析，这三个标准或角度包括

()

A. 目标的具体性

B. 目标的难易性

C. 目标的可接受性

D. 目标的模糊性

E. 目标制定的参与性

33. 影响群体凝聚力的因素包括

()

A. 群体的目标结构

B. 群体规范的性质

C. 群体的领导方式

D. 群体规模的大小

E. 信息沟通状况

34. 成功领导者应具备的品质素质包括

()

A. 知识要丰富

B. 政治上要坚强

C. 工作要勤奋

D. 品德要高尚

E. 能力要全面

35. 在绩效考核中坚持严格认真的原则，必须做到

()

A. 有严肃认真的考核态度

B. 有激励为主的考核思想

C. 有明确严格的考核标准

D. 有严格有效的考核制度

E. 有灵活多样的考核方法

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 简述归因的内容。

37. 简述组织行为学家所认为的群体应具备的特征。

38. 简述信息沟通的重要性。

39. 简述影响人际关系的建立和发展的因素。

40. 绩效考核中，如何贯彻以激励为主的原则？

得 分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 在管理活动中，如何加强对非正式群体的引导和利用？

42. 试述组织变革的动因。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 原苏联心理学家彼得罗夫斯基设计了一个实验：被试者是一些四年级、七年级和九年级的学生。给学生一张问卷，其中有几条关于道德问题的判断，学生应对这些判断表示赞成或反对。问题很简单，每个学生都能根据公认的准则作出回答。过了一段时间之后，把这些道德的判断列入一张更长的项目单之中，而在学生回答之前给予暗示，指明其他人都赞成错误的判断。在这种情况下，只有极少数人接受暗示、屈从压力而改变其原来的主意，绝大多数人并没有改变主意。

试分析这一实验所揭示的问题。

管理心理学标准预测试卷（一）参考答案

一、1. B 2. C 3. A 4. B 5. A 6. D 7. D 8. A 9. C 10. C 11. C 12. B 13. C 14. A 15. A
16. D 17. B 18. B 19. C 20. D 21. B 22. C 23. C 24. A 25. B 26. C 27. D 28. C 29. D 30. A

二、31. ABCD 32. ABCD 33. ACDE 34. ABCDE 35. AB

三、36. (1) 有助于管理者树立以“人”为中心的管理理念；

(2) 有助于物质奖励与精神奖励的统一；

(3) 有助于提高劳动生产率；

(4) 有助于加强政治思想工作。

37. (1) 对象性；

(2) 社会性；

(3) 个体性；

(4) 内隐性；

(5) 稳定性；

(6) 系统性。

38. (1) 规模小，并且一般不带政治色彩。

(2) 群体以某种共同利益、观点和爱好为基础，以感情为纽带；群体内部压力大，成员的从众行为明显；

(3) 群体内推选最有威信的人当首领，群体有较强的内聚力和行为的一致性。

(4) 群体内有一套见效快的和不成文的惩罚制度和手段，并且有较强的自卫性和排外性。

(5) 群体的成员之间有一条比较灵敏的信息传递渠道。

39. (1) 吸引接近规律；

(2) 超同离异规律；

(3) 互需互酬规律；

(4) 交往深化规律；

(5) 交互中和规律。

40. (1) 实验研讨阶段；

(2) 小组建设和开发；

(3) 小组间关系的建设和开发；

(4) 制订理想的战略模式；

(5) 模式的贯彻；

(6) 系统评价。

四、41. 答题要点：

自我意识是人类特有的心理现象，它由自我认识、自我体验和自我控制三种心理成分构成。这三种心理成分相互联系、相互制约，共同存在于个体的活动中，影响和制约着个体的自我管理过程。

(1) 自我意识为自我管理提供根据。正确地认识自身的优缺点、长短处，认识自己周围的客观环境，

认识自己成长和发展的有利条件和不利条件；对自己的情绪有正确的自知力、自制力，对别人的情绪有敏感的体力和正确的判断力，能够预测他人和社会对自己的言行反应及其后果；等等。这些都是个体进行自我管理的根据，也是个体自我管理的起点。只有正确认识自我，才能获得自我管理和自我发展的主动权。

(2) 自我意识决定了自我管理的方向。自我管理的过程，也是自我选择，自我发展的过程。因为我们的生活就是一系列选择过程。“每次选择都有前进与倒退之分。可能有趋向防御、趋向安全、趋向畏缩的运动；但在另一面，也有成长的选择。做出成长的选择而不是畏缩的选择即是趋向自我实现的运动”。个体的自我选择是受自我意识支配的。当物质的自我占优势，个体主要选择其身体外表和物质欲望的满足，获得家庭成员的关心和爱护等，若以社会自我为主导，则会选择他人的注意和重视，注意他人对自己的情感，追求名誉、地位、金钱；如果精神自我占优势，则会选择自我实现，努力发展自己的品质、智慧和能力，在不断的理想追求中发展自我、实现自我。

(3) 自我意识使自我管理获得了一致性。个体的活动既可以由外部控制，也可以由自身控制。正是自我意识使个体的活动在外无外界压力或压力相对抗的情况下保持一致。个体之所以能够产生一种人格恒同的感觉，之所以能够在不同的情境中保持一贯的行为反应方式，就是因为自我意识把自身看成是一个统一的连贯的实体，具有维持这种统一的动机。而这种动机恰恰是自我管理获得一致性的心理机制。加强人的自我知觉培训，提高人的自我意识，对实施自我管理具有十分重要的意义。

42. 答题要点：

(1) 绩效考核是提高组织经营管理水平，实现组织活动良性循环的必要途径。绩效是组织管理活动的出发点和归宿。考核活动既是组织活动的归宿，又是新一轮管理活动的起点。它为组织变革和发展的决策提供依据。同时，也监督、检查组织变革和发展的进程，对于加强组织经营管理工作，提高组织科学经营管理的水平，起着重要的作用。

(2) 绩效考核是影响组织成员的积极主动性和努力方向的一个重要因素。调动组织成员的工作积极性是现代以人为本主义管理的中心问题。在组织的各项管理激励活动中，对组织成员的工作绩效的客观公正的考核与评价是影响职工积极性的重要因素。具体来说，通过绩效的考核与评价，对全体员工在一定时期内所付出的努力及其获得的工作成绩和效益进行肯定和认可，使他们充分认识和体验到自身及自己对组织的有益贡献，使他们分享到事业的成就感和成功的喜悦，以及对组织的责任感。这样，就有助于进一步强化激励职工干好工作及对事业成就的心理追求，使他们保证旺盛的、积极的心理状态。

(3) 绩效考核是组织开展人力资源规划，以及进行各项人事管理工作的前提和依据。①公正严格的绩效考核能够客观地了解 and 掌握员工在贡献、能力、品德、知识水平等诸方面的可靠资料和数据。②客观而公正的绩效考核还能人才的成长和开发提供一个比较理想的环境。③绩效考核为组织成员的公正、合理的待遇及各种奖励、惩罚措施的实行提供了依据。

五、43. (1) 公平理论认为，职工的工作动机主要受工资报酬的影响，包括绝对报酬（自己实际收入的数量）与相对报酬（自己的实际收入与他人的实际收入的比值）两种。每个人都会自觉或不自觉地把自已付出的劳动和所得报酬与他人付出的劳动和所得报酬进行横向比较，也会把自己现在付出的劳动和所得报酬与自己过去付出的劳动和所得报酬进行纵向比较。通过比较，如果发现自己的收支比例与他人的收支比例相等，便认为是正常的、合理的，因而心情舒畅，安心工作；如果发现自己的收支比例低于他人的收支比例，或现在的收支比例低于过去的收支比例，就会产生不公平感，就会对工作态度、工作积极性产生消极影响。在本案例中，甲做纵向比较时的高兴在于与过去比其工资增加了 200 元；但当他与乙进行横向比较时，发觉自己的工资比乙少了 300 元，由此产生不公平感，导致工作积极性明显下降。

(2) 管理者应对甲、乙两人的工资差异进行认真分析, 如果原因在于乙比甲能力强、贡献大, 应及时对甲作出解释, 使甲重新认定自我、找出差距所在、明确努力的方向, 激发甲的工作积极性; 如果原因在于管理者对甲、乙的能力与贡献判断失误, 应及时、果断地纠正失误, 重新制定甲、乙的工资标准。

管理心理学标准预测试卷 (二) 参考答案

一、1. C 2. D 3. A 4. B 5. C 6. A 7. D 8. D 9. C 10. D 11. B 12. C 13. B 14. C 15. B
16. B 17. A 18. D 19. C 20. D 21. C 22. A 23. A 24. B 25. A 26. B 27. A 28. C 29. C 30. D

二、31. CD 32. BCD 33. CD 34. ABCDE 35. ACD

三、36. (1) 多数人天生是懒惰的, 他们都尽可能逃避工作;

(2) 多数人都没有雄心大志, 不愿负任何责任, 而心甘情愿受别人的指导;

(3) 多数人的个人目标都是与组织的目标相矛盾的, 必须用强制、惩罚的办法, 才能迫使他们为达到组织的目标而工作;

(4) 多数人干工作都是为了满足基本的生理需要和安全需要, 因此, 只有金钱和地位才能鼓励他们努力工作;

(5) 人大致可以分为两类, 多数人都是符合于上述设想的人, 另一类是能够自己鼓励自己、能够克制感情冲动的人, 这些人应负起管理的责任。

37. (1) 观察者与行为者的归因偏差;

(2) 涉及个人利益的归因偏差;

(3) 对自然现象作拟人化归因的偏差。

38. (1) 人数不多;

(2) 群体成员之间有直接的个人交往和接触;

(3) 群体的成员, 由共同的活动结合在一起;

(4) 群体的成员之间能产生感情上的相互关系;

(5) 他们的行为受群体中形成的规范调节。

39. (1) 研究者要求群体成员进行相互评价;

(2) 为每个成员准备一个大信封, 将其他人员对他所作的全部评价集中装入大信封内;

(3) 让各成员知道别人是如何评价的, 但不允许个人看到信封中的全部评价, 只让看一小部分人对他的评价;

(4) 研究各成员的提名, 看群众中哪些人最博得大家的信赖和尊重, 这些被集中提名的人, 可能是群体中最起作用, 并处于中心位置的人。

40. (1) 管理体制与组织结构的合理化;

(2) 集中管理与分散经营的紧密化;

(3) 寻求现代管理组织结构的新形式。

四、41. 答题要点:

由于构成群体凝聚力的因素比较复杂, 影响凝聚力的因素也比较复杂。总的来说, 它受内外两个方面因素的影响。具体地说, 影响它的主要因素有如下 10 个方面:

(1) 群体的目标结构。一个好的群体需要有一个大家一致的明确目标与共同利益。完成工作任务与满

足成员需求，当这两个方面能得到有机的结合，都能达到时，就可以增强群体的凝聚力；如果两者脱节，即片面强调某一方面，而忽视另一方面，或者满足某一方面而损害另一方面，都会影响和削弱群体的凝聚力。

(2) 群体规范的性质。群体规范是一种心理上的约束力，是保持群体整体性的重要因素。但是，群体规范是积极的还是消极的，却对群体的凝聚力作用的性质起着决定性的作用。

(3) 群体的领导方式。群体的领导方式如何，对成员之间的相互关系，以及群体的凝聚力，都有很大的影响。一般说来，民主型领导方式，其成员之间的关系比较和谐，群体的凝聚力强。

(4) 成员的个性特征。成员的兴趣、爱好、性格、气质、能力等个性特征，以及他们的思想水平、道德观念、价值观念等，都会影响群体的凝聚力。

(5) 群体与外部的关系。一个与外界比较隔离的群体，它的凝聚力较强。群体外部的压力具有增强其凝聚力的作用。如班组之间的竞赛、评比，往往可使群体凝聚起来。但是，如果应战失利，也可能因此产生排外倾向，或者使其凝聚力削弱。此外，当群体遇到诸如不公正的评价一类的外来压力时，也可能增强其凝聚力，以便“一致对外”。但外部压力应适当，太大也会涣散群体凝聚力。

(6) 群体的地位。在一个组织中，各个群体往往可排列出不同的等级地位，地位高的、声誉好的群体，集体荣誉感强，容易增强其凝聚力。

(7) 群体规模的大小。成员之间的相互交往和相互作用是群体存在的条件之一。一般来说，群体规模较小，则彼此作用与交往的机会多，容易凝聚。一个很大规模的群体，成员之间相互交流机会少，就不大可能有较强的凝聚力。

(8) 信息沟通状况。群体内部成员之间信息沟通良好，内部通畅，公开坦荡，则凝聚力强；反之，则凝聚力弱。

(9) 奖励方式。如集体奖励有利于提高群体凝聚力。

(10) 成员的身心健康。现代西方企业很重视员工的身体健康，认为健康不仅能增强体力也能提高劳动的效率。

42. 答题要点：

(1) 建立领导体制。领导者是组织文化的倡导者，组织文化建设的前提是领导者的高度重视。只有在领导者重视和理解组织文化建设的重大意义的基础上，才能获得员工的理解和配合，才能切实地把组织文化建设深入推行下去。因此，组织应首先应成立组织文化建设领导小组，来领导组织文化建设工作的开展。

(2) 建立独立部门。建立独立的部门，设立专门的职能。为了进行组织文化建设，应设立专门的职能部门，来专门负责组织文化建设工作的进行。

(3) 制定计划。为了组织文化建设工作的有序进行，还应拟定相应的计划，通过编制预算等工作使资源投入、进度考核和监督等都能落到实处，从而保证组织文化建设有章可循。

(4) 对组织现存文化的盘点。通过深入的调查研究，对组织的过去、现在和未来，各阶段、各部门以及组织的观念层、制度层、器物层各层次的文化表现进行深入研究和透彻分析。

(5) 目标组织文化的设计。即根据组织现状、特点和一系列科学的标准，进行组织文化的策划。

(6) 实施计划。即完成组织从现存文化向目标文化的过渡。在确立了目标组织文化后，应根据计划将财务、人员配置、考核、待遇、激励和约束机制等完善地建立起来，从而形成一整套完整的优良组织文化。

五、43. (1) 人们对事物的认识过程，也就是人们对客观事物个别属性的各种不同感觉加以联系和综合的反映过程，这个过程主要是通过人的感觉、知觉、记忆、思维等心理活动来完成的。消费者对商品的认识

过程，就是从感知到思维的过程，感知是形成表象并产生思维的直接基础。

(2) 感觉是对事物个别属性的认识，是认识过程的开端；在感觉的基础上，人们对事物的个别属性加以综合分析，形成知觉，对事物有了较完整的形象。感觉、知觉是认识的初级阶段——感性认识阶段。

(3) 人们为了加强对事物的认识，还借助记忆把过去生活实践感知过的东西、体验过的情感或知识经验，在头脑中重复反映出来。人们对事物的认识过程，不仅通过感知去认识事物的外在联系，还以表象的形式向思维过渡，进一步认识事物的一般特征和内在联系，全面地、本质地把握事物的本质。这个思维过程（包括记忆过程）是人们对客观事物在头脑中概括的、间接的反映，是认识的高级阶段——理性认识阶段。

管理心理学标准预测试卷（三）参考答案

一、1. C 2. B 3. D 4. C 5. A 6. B 7. A 8. B 9. C 10. B 11. D 12. C 13. A 14. D 15. D
16. C 17. B 18. A 19. C 20. C 21. D 22. C 23. A 24. D 25. B 26. A 27. A 28. D 29. D 30. D

二、31. AC 32. CD 33. AE 34. ABCDE 35. CD

三、36. (1) 性格的态度特征；

(2) 性格的意志特征；

(3) 性格的情绪特征；

(4) 性格的理智特征。

37. 人的知觉过程一般经过五个阶段：

(1) 观察；

(2) 选择；

(3) 组织；

(4) 解释；

(5) 反应。

38. (1) 完成组织任务；

(2) 满足其成员的心理需求；

(3) 协调人群关系；

(4) 影响和改变个人的观念和行为。

39. 我国当代领导应具备的基本知识主要由以下部分组成：

(1) 与领导者密切相关的学科知识。包括政治法律、社会学、心理学、广告学、管理学、营销学、经济学、人际关系理论、大众传播学、新闻学、企业文化等学科知识。

(2) 领导的基本理论和实务知识。包括领导学原理、企业形象设计、市场调查与预测、传播效果评估、危机处理、商业谈判、演讲技巧以及会议组织等。

40. (1) 建立共同的价值观；

(2) 个人能力主义；

(3) 软硬结合。

四、41. 答题要点：

归因偏差会影响人们的努力程度，从而影响工作绩效。所以，作为管理者，要提高管理效果和绩效，

必须注意引导组织成员克服归因偏差，掌握正确的归因方法。

(1) 要引导组织成员学习科学知识，尊重自然规律的特殊性，避免拟人化归因。要发挥组织成员的主观能动性，就必须引导他们掌握科学知识，尊重自然规律的特殊性，克服用拟人来对自然现象进行归因的偏向，以免走向宿命论。

(2) 要引导组织成员多进行个人倾向归因，克服总是归因外在因素的偏差，以提高他们的成就动机对工作绩效的影响作用。研究表明，成就动机高的人倾向于进行个人内在归因。而成就动机高低在很大程度上决定了工作绩效。所以，管理者要提高整个组织的工作绩效，可以从组织成员的归因训练入手，引导他们多进行个人倾向归因，并养成将其工作的成败归因自己的努力和能力的归因习惯，改变遇事总是抱怨客观条件不好、归因于运气和任务难易的不良归因方法，使他们碰到困难时更愿意从主观努力上去加以克服，而不是心安理得地去回避困难。

(3) 要引导组织成员多从内在的不稳定因素（努力）归因，少从内在的稳定因素（能力）归因，克服总是认为自己能力低的归因偏差，以提高他们的自信心。研究证明，个体若把失败归因于自己能力不够这个稳定的内部因素，则这种失败无助于促使行为者的持之以恒，反之可能打击其自信心；若把失败归因于自己不努力这个不稳定的内在因素，则可能激发行为者加倍努力进取的决心，提高其自信心。所以，管理者要重视组织成员的归因训练，培养他们多从不稳定的内在因素方面去归因，以激发他们长期努力的积极性和自信心，避免由于丧失信心而自暴自弃和半途而废。

42. 答题要点：

对于良好的沟通，国外的许多组织行为学家曾提出过很多不同的准则，其中比较完整的是美国管理协会提出的一套建议，即“良好的沟通的十诫”：

(1) 沟通前先澄清概念。领导者或经理人员在沟通之前必须有系统地思考、分析，将需要沟通的信息、受讯人及可能受到此项沟通影响的人员可能作出的反应一起思考，务必先澄清概念，做到“心中有数”。

(2) 检查沟通的真正目的。领导者或经理人员，必须弄清作这项沟通的真正目的是什么？把沟通的目标确定了，沟通的内容也就容易规划了。

(3) 考虑沟通时的一切环境情况。包括沟通的背景、社会环境以及过去的沟通情况等等，以便使沟通的信息得以与环境情况相吻合。

(4) 计划沟通内容时，应尽可能取得他人的意见。与他人商议，既可以获得更深入的见解，也易获得其他人的积极支持。

(5) 沟通时应注意内容，同时也应注意语调。因为受讯者不但受信息内容的影响，而且也受语调的影响，如语调的轻重缓急、抑扬顿挫，都应恰到好处。

(6) 尽可能传递有利的信息。大凡一件事情，对人们有利者，最易记住。因此，经理人员如希望下属能记住他们的信息，则在传递表达信息时，应使信息尽可能适合对方的利益和需要。

(7) 应有必要的反馈跟踪与催促。信息沟通后，必须同时设法取得反馈，以弄清下属是否确已了解，是否愿意遵行，是否已采取了相适应的行动，等等。

(8) 沟通时不仅要着眼于现在，还应着眼未来。大多数的沟通，均要求切合当前情况的需要，但是，沟通也不应忽视与长远的目标相配合。

(9) 应该言行一致。如果经理人员言行不一，那么，他就等于推翻了自己的指令。

(10) 应该成为一个“好听众”。经理人员在听取他人的陈述时，应专心致志，成为一个“好听众”，这不但是尊重他人之举，而且只有这样才能了解对方说话的意图。

五、43. (1) 该实验证明了优先效应和近因效应的客观存在。其中，第一段实验说明了优先效应的存在；第二段实验说明了近因效应的存在。优先效应是指一个人最先给人留下的印象有强烈的影响，它与第一印象的作用是相同的；近因效应则是指最后给人留下的印象具有强烈的影响。

(2) 该实验不仅证明了优先效应和近因效应的客观存在，而且证明了两种效应发生作用的不同条件。一般来说，在感知陌生人时优先效应起着更大的作用；而在感知熟悉的人时，如果在熟悉的人的行为上出现某种新异的表现，则近因效应起更大的作用。

管理心理学标准预测试卷（四）参考答案

一、1. D 2. A 3. B 4. B 5. D 6. B 7. C 8. B 9. B 10. A 11. C 12. D 13. D 14. A 15. D
16. B 17. D 18. A 19. D 20. A 21. B 22. D 23. A 24. C 25. B 26. B 27. A 28. D 29. D 30. D

二、31. BCDE 32. ACD 33. AD 34. ABCDE 35. ABCDE

三、36. (1) 能够自觉地确立目的；

(2) 自觉的能动性；

(3) 意志具有对行为的调节作用；

(4) 意志具有对心理进行调节的作用；

(5) 意志具有坚持的作用。

37. (1) 目标具体性与难易性对工作效率的影响；

(2) 目标难易性与能力的关系；

(3) 目标可接受性对工作绩效的影响。

38. 群体规范对维持和发展群体、指导和控制群体成员的行为起着重要的作用。其主要作用有以下几个方面：

(1) 维持和巩固群体的作用；

(2) 树立评价标准的作用；

(3) 群体动力的作用；

(4) 行为导向的作用。

39. (1) 集权式的领导决策；

(2) 参与式的领导决策；

(3) 放权式的领导决策。

40. (1) 静态与动态相结合；

(2) 短期与长期相结合；

(3) 主观努力程度与客观条件限制相结合；

(4) 显性与隐性相结合。

四、41. 答题要点：

(1) 对人类基本需要的层次等级结构的揭示。这一揭示突破了以往对人类需要的平面性列举、归纳的机械性，从理论上研究了人类基本需要间的有机联系，以及这种有机联系的层次性、等级性和整体性。

(2) 对人类基本需要从低级到高级发展过程的揭示。这一揭示突破了以往对人类需要的静态性分析的局限，达到了对人类需要发展一般规律的认识，并在此基础上形成了动态上升模式。

(3) 对人类基本需要中优势需要及其转移性规律的揭示。这一揭示弥补了以往研究不同需要间主次地位、需要的地位变化以及变化条件等方面分析的不足,从而使需要—动机关系的研究更为深入。

42. 答题要点:

(1) 系统观念应用。目标管理是系统观念的应用,企业各部门及职工个人分目标的拟订是企业总目标服务的。因此,对各部门及职工个人分目标的拟订是企业总目标服务的。因此,对各部门及职工个人分目标的评价也必须以实现企业总目标的程度为依据。

(2) 参与管理应用。目标管理是参与管理的应用,对于工作目标及实现的方法,每一工作人员都有亲自参与研讨的机会。

(3) 授权管理应用。目标管理是授权管理的应用,推行目标管理必须实行分级授权,采用成果评价的工作方法。每一部门及个人不仅都有自己的分目标,并且负有盈亏的责任。

(4) 整体观念应用。目标管理是合作协调整体观念的应用,现代管理十分强调整体观念,因此,目标管理是一种组织的行为,只有在共同了解、合作及协调的情况下,总目标才能实现。

(5) 自评观念应用。目标管理是自我控制和自我评价观念的应用,在实施目标管理的过程中,需要检查时,可先由自己评价个人目标实现的程度,并提出工作改进的意见。

五、43. 该材料表明,在人的心理活动过程中,知觉与思维密不可分:知觉是思维的“窗口”,为思维提供感觉信息;思维对感觉信息进行加工处理,把知觉组织起来,使知觉获得一定的意义。思维是对客观事物间接的、抽象的反映,知觉则是对客观事物直接的、具体的反映。

管理心理学标准预测试卷(五) 参考答案

一、1. B 2. D 3. A 4. D 5. B 6. C 7. D 8. C 9. C 10. B 11. B 12. B 13. B 14. A 15. A
16. A 17. A 18. B 19. D 20. A 21. A 22. B 23. C 24. B 25. D 26. C 27. B 28. B 29. A 30. A
二、31. ADE 32. ACDE 33. ABCDE 34. BCDEC 35. ABCDE

三、36. (1) 先天遗传因素;

(2) 家庭因素;

(3) 文化传统因素;

(4) 阶级和阶层因素。

37. (1) 理论的:强调通过理论性的批判的方法探求真理。

(2) 经济的:强调功用性的实务性。

(3) 惟美的:强调形式与和谐。

(4) 社会的:强调人与人之间的爱和信任。

(5) 政治的:强调权力的获取和影响力。

(6) 宗教的:强调经验的一致性及了解宇宙本身。

阿尔波特及其同事认为,没有哪一种类型的价值观是绝对的,一个人并不只是具有一种价值观,实际上,人们的价值观是六种类型价值观的混合或配置。

38. 非正式群体形成的原因可分为心理因素与环境因素两大方面:

(1) 心理因素。心理因素是非正式群体形成的首要因素:①价值观念一致;②兴趣与爱好一致;③性

格、脾气相近与互补。

(2) 环境因素。环境因素主要有以下 3 个方面：①工作与生活方式；②共同的利害关系；③亲缘关系、地缘关系及历史关系的影响。

39. (1) 在形态上倾向扁平的组织结构；

(2) 在集权与分权上偏重分权；

(3) 在专业化分工上提倡专业化。

40. (1) 印象性偏差；

(2) 晕轮效应偏差；

(3) 对照效应偏差；

(4) 趋中化的偏差；

(5) 暗示性偏差；

(6) 首因偏差；

(7) 近因偏差（也叫最近表现误差）；

(8) 情感偏差。

四、41. 答题要点：

(1) 人的需要是多种多样的，而且这些需要随着人的发展和生活条件的变化而发生改变。每个人的需要都各不相同，需要的层次也因人而异。

(2) 人在同一时间内有各种需要和动机，它们会发生相互作用并结合为统一的整体，形成错综复杂的动机模式。

(3) 人在组织中的工作和生活条件是不断变化的，因此会不断产生新的需要和动机。这就是说，在生活的某一特定时期，动机模式的形成是内在需要和外界环境相互作用的结果。

(4) 一个人在不同单位或同一单位的不同部门工作，会产生不同的需要。

(5) 由于人的需要不同、能力各异，其对于不同的管理方式会有不同的反应。因此，没有一套适合于任何时代、任何组织和任何个人的普遍的、行之有效的管理方法。

42. 答题要点：

(1) 进行力场分析。“力场分析方法”是社会心理学家勒温创造的。他认为变革遇到阻力时如果用高压手段，可能一时平息，但反抗者会积聚力量，卷土重来。因此他主张把支持变革和反对变革的所有因素采取图示方法排队，分析比较其强弱程度，然后采取措施，增强支持因素，减弱反对因素，促使变革的顺利进行。

(2) 让组织成员参与变革。让组织内的上下级所有人员都不同程度地参与变革的全过程，共同商讨变革的必要性，制订变革的目标及实施办法等，这样可使下级人员由被动等待的心理状态转变为主动进取的姿态。这是减少改革阻力最有效的措施之一。

(3) 利用群体动力。组织行为学家主张通过群体动力克服对变革的抵制，主要内容有以下几方面：

①造成强烈的归属感。在组织中努力培养组织成员与组织的认同感，使组织成员把组织看做是自我生存和发展不可缺少的条件，从而使他们把组织的变革看成是自己的事情。

②树立组织威望。一个组织在其成员心目中的威望越高，它对成员的心理影响力也会越大，组织的变革也就越会受到成员的拥护和支持。

③利用群体目标。群体中的共同目标对其成员的态度、价值观和行为有极大影响。在变革中，领导者

应该充分利用群体目标的影响，把变革的目标与群体目标紧密结合起来，以改变成员不利于变革的态度、价值观和行为倾向。

④形成共同的认知。有些组织成员反对变革，主要原因是对变革的目的、意义不了解。领导者要通过各种途径使组织成员了解变革的目的，使成员树立创新观念，形成与组织一致的看法。

⑤利用个人威信。领导者在组织中威信越高，他对组织成员的影响力也会越大。因此，变革过程中应让有威信的领导和积极分子主持变革的具体工作。

⑥注意群体规范。应该充分注意变革所产生的新规范与群众原有规范的联系。因为，如果变革所产生的新规范与群体原有规范差距太大，就会遭到群体的强烈抵制。

⑦充分进行沟通。在变革过程中使沟通渠道畅通无阻，使变革的信息及时传递到组织成员中去。这样，不仅会使组织成员形成共识，而且可以增强群体的自尊感和责任感，减少群体对变革的抵制。

(4) 奖励变革中的创新者。领导者应善于发现变革过程中涌现出来的创新人物和创新行为，并及时给予表彰。这种积极的强化，将有利于克服阻力，推进变革。同时对变革过程中涌现出来的有才干的创新人物应大胆提拔，委以重任。

五、43. (1) 该图属于典型的直线式组织结构图。

(2) 这种组织结构的主要特点是：①组织机构较简单；②组织的指挥与管理由厂长或总经理一人执行，垂直统管，统一指挥；③组织权限清楚，职责明确；④组织结构稳定。

(3) 这种组织结构的弱点在于：①结构呆板，缺少弹性；②事无巨细，均由领导处理，下级的主动性、积极性不易激发；③上级要求下级绝对服从，缺乏民主，容易独断专行；④组织成员间缺乏合作精神。

(4) 这种组织结构对规模较小、业务关系单一、生产过程和技术程序简单的企业较适用，对大中型企业和管理任务繁重复杂的组织不大适宜。

管理心理学标准预测试卷（六）参考答案

一、1. A 2. D 3. C 4. A 5. C 6. B 7. C 8. B 9. A 10. C 11. A 12. D 13. C 14. A 15. B
16. B 17. C 18. A 19. B 20. A 21. B 22. D 23. B 24. A 25. D 26. D 27. D 28. A 29. B 30. B

二、31. ACE 32. BDE 33. BCDE 34. DE 35. ABCDE

三、36. (1) 在一般的工作安排中，要注意满足工作对同一个个体具有几种气质特征的互补性的要求；

(2) 在工作分工中，要注意不同职位对气质的互补性有不同的要求；

(3) 在人员优化组合时，要注意集体对不同个体的气质类型的互补性的要求。

37. (1) 态度对人们的判断和选择的影响；

(2) 态度对学习的影响；

(3) 态度对工作效率的影响；

(4) 态度对人的忍耐力和相容度的影响。

38. 从众行为的作用具有两重性，它既有积极的一面，也有消极的一面，在管理工作中必须区别对待：

(1) 要充分利用从众行为的积极作用；

(2) 要警惕和防止从众心理、从众行为的消极作用；

(3) 领导者在作决策时，要防止在“表面一致”的情况下，匆忙地作出决策；

(4) 重视并善于倾听不同的及反面的意见。

39. (1) 善于运用组织的力量, 综合协调人力、物力、财力, 充分调动所有成员的积极性, 充分发挥人、财、物的作用;

(2) 善于把国家、组织的目标和个人需要、利益联系起来, 进行目标连锁;

(3) 善于影响带动他人。

40. (1) 和魂洋才;

(2) 家族主义;

(3) 以人中心。

四、41. 答题要点:

冲突是一种过程, 这种过程始于一方感觉到另一方对自己关心的事情产生了消极影响或将要产生消极影响。这种过程描述了相互作用变成相互冲突时, 所出现的各种活动。

我们可以把冲突的过程划分为 5 个阶段:

(1) 潜在的对立或不一致。冲突过程的第一阶段, 是存在可能产生冲突的条件。这些条件是产生冲突的必要条件, 但这些条件并不一定导致冲突。为了简化起见, 我们把这些条件(人们常常把这些条件视为冲突源)概括为 3 类: 沟通、结构和个人因素。

(2) 认知和个性化。冲突过程的第二阶段是认知和个性化。如果第一阶段中提到的条件对某一方关心的事情有一定程度的消极影响, 那么, 这种潜在的对立或不一致, 在第二阶段中就会显现出来。只有当一方或多方认识到冲突或感觉到冲突时, 前面所说的条件才会导致冲突。

(3) 行为意向。冲突过程的第三个阶段是行为意向。所谓行为意向, 是指介于一个人的认知、情感和外在行为之间做出采取某种特定行为的倾向。只有判断出一个人的行为意向之后, 才能知道他作出什么行为, 许多冲突之所以不断升级, 主要原因在于一方对另一方的误解。此外, 行为意向与行为之间也存在着许多差别, 因此一个人的行为并不能准确地反映他的行为意向。

(4) 行为。冲突过程的第四阶段是行为。行为阶段包括冲突双方进行的说明、活动和态度, 也就是说, 冲突的一方有行为, 而对方作如何反应。

(5) 结果。冲突过程的第五阶段是结果。冲突双方的行为导致了最后的结果。这些结果可能是功能正常的, 即冲突提高了群体的工作绩效; 也可能是功能失调的, 即冲突降低了群体的工作绩效。

42. 答题要点:

为了解决复杂组织中各子系统的协调问题, 利克特创立了如下理论: 组织是互相关联并重叠的群体组成的系统。而这些群体是由同时处在几个群体重叠处的个人来联接的。他把这些在组织中各群体之间起联接作用的个人称为“联接针”或“联接针角色”。这种理论的要点有:

(1) 组织的环境系统。组织的环境系统由三个部分组成: ①较大系统。这是与该组织从事同样活动的其他组织的总和或者整个社会系统。例如整个社会、机械行业或机械公司就是比某个机械厂更大的系统, 这个更大的系统便构成某机械厂的环境系统的一部分。②同样大小的系统。这是与该组织处于同一水平的组织或团体。例如兄弟厂、协作单位等。③较小的系统。组织内部的正式与非正式群体。

(2) 联接针角色。组织内部各部门或各单位之间的联系以及组织与环境的联系, 要依靠在各单位之间、在组织与环境之间占有重要地位的起着联接针角色的关键人物。例如某工厂想推销本厂的机械产品, 如果一般人去宣传这个产品, 不一定得到客户的信任; 若是一位有社会地位的机械工业专家出来讲话, 对客户影响就大得多。这位专家在这种情况下实际起了组织与环境间联接针角色的作用。

(3) 多层重叠的群体。联接针角色从水平方面看, 是在两个平行的部门或小组之间起协调作用。从垂

直方面看，是某一层次部门与上下各层之间的联接。这样在组织中就构成了一种多层重叠的群体或小组组织结构。

五、43. (1) 该实验充分表明了第一印象对于社会知觉的重要影响，在人对人的知觉过程中给人留下的第一次印象是至关重要的因素。第一印象也称初次印象，它是指两位素不相识的人第一次见面时所形成的印象（主要是获得被知觉者的表情、姿态、身材、仪表、服装等方面的印象），一个人在初次见面时给人留下的良好印象会影响人们对他以以后一系列行为的良好判断，反之则形成不良的判断，这就是第一印象效应。

(2) 一般来说，第一印象的作用是消极的，但它是客观的、无法回避的，况且它也具有一定的积极意义，它是人们进一步加深认识的基础和必要阶段。因此在管理中，关键是如何正确运用第一印象的作用，发挥其积极的一面，克服其消极的另一面。具体而言，要从三个方面加以注意：①在看待别人时，要尽量避免仅仅凭第一印象就下判断，并根据这种片面的判断去待人接物，对人、对事要多观察、多分析，以发现对方的优点；②在对待自己时，要严格要求自己，注意随时随地给人留下第一个良好的印象，为以后顺利开展工作打下有利的基础；③处理人际关系问题时，要注意克服由于第一印象的不良影响而造成的各种偏见和误解，引导人们全面地看待问题、分析问题，以建立和谐的人际关系。

管理心理学标准预测试卷（七）参考答案

一、1. A 2. D 3. A 4. A 5. D 6. D 7. B 8. A 9. D 10. B 11. A 12. D 13. B 14. C 15. B
16. C 17. A 18. D 19. D 20. C 21. A 22. B 23. D 24. A 25. B 26. D 27. C 28. C 29. A 30. C
二、31. ABCE 32. CDE 33. ABCDE 34. CD 35. ABCDE

三、36. 近 20 年来，我国的管理心理学已取得了下列几方面的主要成就：

- (1) 建立了学术组织与教学的研究机构；
- (2) 翻译和编写了一批管理心理学著作；
- (3) 各管理院校多数开设了管理心理学课程，并为企业管理人员举办了各种讲习班；
- (4) 培养出了一批专业人员；
- (5) 开展了多方面的研究工作。

37. (1) 外部原因。由外部原因引起的挫折称为环境起因挫折，指因外界事物或客观情况阻碍个体达到目标而产生的挫折。这种外部原因又可分为自然条件与社会条件两种：自然条件原因包括个人无法克服的内容；社会条件原因包括个人在社会生活中受到的阻碍。

(2) 内部原因。内部原因是行为主体的原因，由个体性行为主体原因引起的挫折称为个人起因挫折。内部原因又可分为两个方面：一是个体生理原因；二是个体心理原因。

38. (1) 成员之间的信息沟通渠道畅通，沟通频繁，群体内气氛民主，成员间关系和谐；
- (2) 成员有较强的归属感，成员参加群体活动的出席率高；
- (3) 成员愿意更多地承担推动群体发展的责任和义务，关心群体，维护群体的权益。

39. (1) 专业化与劳动分工；
- (2) 等级原则；
 - (3) 责、权一致原则；
 - (4) 管理幅度；
 - (5) 直线、参谋作用。

40. (1) 实行多渠道、多层次、多视角的考核，实行广泛的参与制，尊重组织各成员参与管理的民主权利，提高组织成员参与程度；

(2) 坚持民主公开的原则，要求将考核工作的各个环节置于群众的监督之下；

(3) 绩效考核在充分发挥民主的基础上，还应坚持民主与集中相结合。

四、41. 答题要点：

在任何沟通系统中，都存在沟通的障碍，然而，人与人之间的沟通，却有其特殊的障碍。以下着重分析造成人类沟通障碍的主要因素。

(1) 语义上的障碍。由于人与人之间的信息沟通主要是借助于语言（包括口头语言与书面语言）来进行的，而语言只是作为交流思想的工具，它并非思想本身。人们的语言修养不同，表达能力不同，对同一种思想、观念或事物，有的人表达很清楚，有的人却表达不清楚。此外，用文字来表达思想感情或描述事物时，不可避免地会产生语义上的障碍，这易引起理解困难或误解，而影响沟通。

(2) 知识经验水平的限制。当发送者与接收者在知识经验水平上相距太大时，有些在发送者看来很简单的内容，接受者却由于知识经验水平太低而理解不了。因为双方没有“共同的经验区”，接受者不能理解发送者的信息含义，所以无法沟通信息。

(3) 知觉的选择性障碍。接受信息是知觉的一种形式。知觉的选择性，既受客观因素的影响，又受主观因素的影响。客观因素指组成信息的各个部分的强度不同，对受讯人的价值大小不同，等等。客观因素致使有些部分比较容易引人注目，而为人们所接受，另一部分则相反，易为人们所忽视或摒弃。主观因素指的是个性特征、兴趣、需要、动机、态度、价值观及个人的身份意识等。它们会使人们在不知不觉、有意无意之中产生知觉的选择性。

(4) 心理因素引起的障碍。在信息沟通过程中，有很多障碍是由心理因素引起的。一个人的兴趣、态度、情绪、思想、性格、价值观等的差异，在一定条件下都可能引起沟通的障碍。

(5) 组织结构层次的影响。组织结构庞大，内部层次过多，信息从高层向下传递到最低层，或从最低层向上传递到最高层，中间需要经过很多层次，每经过一个层次，都会有过滤和失真，积累起来，便会对沟通的效果带来极为不良的影响。

(6) 信息过量的影响。信息并非越多越好，关键在于适当。信息过量，超越了接受者的接受和理解程度，对接受者来说，可能会产生超限抑制。因此，信息过量也会妨碍沟通。

除此之外，沟通的时机不当，或距离太远等等因素，也会影响沟通效果。

42. 答题要点：

人际关系对人们的生活、学习、工作和健康都起着重要作用，对人的行为及人与人之间的交往，也产生积极或消极的影响。

(1) 对团结的影响。人际关系是群体内团结与否的基础和表现，一个群体的成员与成员之间、领导与领导之间，如果人际关系良好，这个群体必然是凝聚力强、团结的集体；反之，如果人际关系差，则这个群体一定内耗丛生，矛盾重重，人心涣散。

(2) 对工作效率的影响。一个群体的人际关系好，人与人之间的感情融洽，心情舒畅，相互团结协作的气氛很浓厚，群体成员的工作积极性、主动性必然很高，因而工作效率和创造性也随之提高；反之，如果人际关系紧张，群体的成员互相猜疑，甚至嫉妒，则工作协调性差，成员的工作积极性也差，因而工作效率低下。

(3) 对社会主义精神文明建设的影响。认真加强思想政治工作，努力开展爱国主义、社会主义、独立

自主、艰苦奋斗的教育，建立团结一致、友爱互助、共同奋斗、共同前进的新型社会关系，是社会主义精神文明建设的重要内容之一。人际关系也是一种社会关系。对于一个群体来说，人与人之间相互充分信任、紧密团结与真诚无私的合作，是社会主义社会人际关系的根本标志，也是社会主义精神文明高于资本主义精神文明的根本标志。

(4) 对人体心理健康的影响。人际关系对人的心理健康有着重大的影响。人的心理与人际关系又有着密切联系，人际关系良好，人们才能心情愉快、笑逐颜开；人际关系不好，则会导致心情压抑。根据医学界的研究，人类很多疾病都是由于心情不好而引起的。

(5) 对人的行为的影响。人际关系建立的目的在于满足个人的种种动机与需求。因此，人们建立人际关系不单纯是为了与他人交往，而是为了通过彼此的交往来影响对方，改变对方的行为，以符合自己的愿望。

五、43. (1) 对群体凝聚力与群体生产效率之间关系的研究表明，凝聚力的状况对生产效率有着重大的影响，诱导是除凝聚力外的另一重要变量，两者共同影响生产效率。无论凝聚力强弱如何，积极诱导都能提高生产效率，并且在凝聚力强的组生产效率更高；而消极诱导则明显降低了生产效率，并且在凝聚力强的组生产效率更低。此外，凝聚力强的群体比凝聚力弱的群体更易受诱导因素的影响，在积极诱导条件下凝聚力强的群体的生产效率更高，在消极诱导条件下凝聚力强的群体的生产效率反而更低。在本案例中，A 车间虽然凝聚力弱于 B 车间，但车间主管采取的是积极诱导方式；而 B 车间虽然凝聚力强于 A 车间，但车间主管采取的是消极诱导方式，而且正因为其凝聚力强，所以在消极诱导下，其生产效率则更低。

(2) 从管理角度讲，上级主管部门应对 B 车间主管的思想状况、态度、动机等方面进行了解，在此基础上对其进行教育，劝其纠正自己对车间群体的诱导方式；如拒不纠正，可考虑撤换其职务。

管理心理学标准预测试卷（八）参考答案

一、1. B 2. D 3. A 4. A 5. B 6. A 7. A 8. B 9. C 10. D 11. D 12. A 13. C 14. B 15. A
16. D 17. B 18. B 19. A 20. D 21. C 22. D 23. A 24. D 25. A 26. B 27. A 28. D 29. C 30. A
二、31. ABCD 32. BCD 33. ABDE 34. ABCDE 35. BCDE

三、36. (1) 管理人员不应只注意完成生产任务，而应把注意的重点放在关心人、满足人的需要上。

(2) 管理人员不能只注意指挥、监督、计划、控制和组织等，而且更应重视职工之间的关系，培养和形成职工的归属感和整体感。

(3) 在实行奖励时，提倡集体的奖励制度，而不主张个人奖励制度。

(4) 管理人员的职能也应有所改变，他们应在职工与上级之间起联络人的作用。

37. (1) 成员之间具有良好的沟通联系；

(2) 成员之间有高度的影响力和交互作用，在群体内部易于调整彼此之间的关系；

(3) 共同参与制定政策；

(4) 群体成员的工作积极性较高，乐于接受组织的目标，并且完成任务出色；

(5) 群体的成员保持良好的精神状态，充满了自信心和自尊心；

(6) 群体的成员办事认真、快捷。

38. (1) 人与人之间的沟通，主要是通过语言来进行的；

(2) 人与人之间的沟通，不仅限于信息的交流，而且包括情感、思想、态度、观点等的交流；

- (3) 在人与人之间的沟通过程中，交流动机、目的、态度等心理因素有着重要的意义；
- (4) 在人与人之间的沟通过程中，会出现特殊的沟通障碍，这种障碍是由于人所特有的心理障碍。
39. (1) 打破了过去组织理论中一人一个职位、各部门严格划分界限的观念；
- (2) 强调管理人员不能只完成本职的固定工作，还要在各部门之间、个人与个人之间起联接作用；
- (3) 企业的中层管理人员不但需要与同层次部门或单位保持联系，还要在上下层次部门之间起联接作用，要承担起联接角色。
40. (1) 不规定正式议题，让参加者自由讨论，相互启发，增进了解；
- (2) 训练者鼓励参加人员充分发表看法，认识自己的行为，体验自己对其他人的影响；
- (3) 充分敞开思想，相互学习，增强新的合法行为；
- (4) 进入工作阶段，强调群体活动的作用，重视整个小组解决问题的效率，并通过对实际问题的分析和讨论，巩固训练效果。

四、41. 答题要点：

格雷夫斯在对企业组织中各类人员进行大量调查的基础上，按照生活形态，把错综复杂的价值观归纳为七个层次：

层次一：反应型。这类人意识不到自己及他人是作为类存在的，感受不到身处的社会关系。他们的行为是依照自己的基本生理需求做出的反应，并不考虑其他条件，类似于婴儿或脑神经受损伤的人，这类人在组织中很少见。

层次二：宗法型。这类人极易受传统及权威人物影响，依赖性强，服从习惯和权势，喜欢循规蹈矩、按部就班地看问题做工作，愿意生活在一个家庭似的和睦集体之中，并喜欢接受友好而专制的监督。

层次三：自我中心型。这类人精力充沛、性格粗犷，为取得自己所需要的东西，愿做任何工作，愿意服从严格要求的上级。这类人信仰冷酷的个人主义，既自私，又富有攻击性。

层次四：坚持己见型。这类人难以接受模棱两可的意见，不能容忍与自己意见不同的人，强烈地希望别人能接受自己的价值观。

层次五：玩弄权术型。这类人喜欢通过操纵他人或事物以达到个人目的。他们重视现实，老于世故，好活动，有目标，喜欢用诡诈的手法取得成就和进展，乐于追随和奉承那些有前途和对自己重要的上级。

层次六：社交中心型。这类人重视集体的和谐，喜欢友好的平等的人际关系，认为人际之间的友爱和睦比超越别人更重要，认为善于与人相处和被人喜爱重于自己的发展。

层次七：存在主义型。这类人极其重视挑战性的工作和学习成长的机会，喜欢自由、灵活地完成有创造性的任务，金钱和晋升对他们来说是次要的，自我实现是重要的。他们能够容忍与自己持不同观点的人，但对于僵化的制度，束缚手脚的政策以及职权的滥用，敢于直言不讳。

42. 答题要点：

组织文化建设通常包括以下方面内容：

(1) 企业价值观体系。形成企业价值观体系，并成为全体员工共同的价值标准和价值取向；培育具有优良取向的价值观念，塑造杰出的组织精神。注重培养员工忠于组织、忠于职守的观念，把高度的工作责任感和良好的职业道德结合起来；以顾客为中心，把一切为了用户、股东、员工和社会利益作为企业对使命的承诺。

(2) 科学的经营管理。确立一整套科学的、符合市场经济规律的、行之有效的企业经营管理思想；提倡先进的管理制度和行为规范；实行科学管理，严格遵守程序，提高安全素质，养成求实的工作态度、严

谨的工作作风、相互交流的习惯。避免人为失误，制定明确的组织目标，并以紧韧不拔的毅力去实现。全面系统地建立安全文化，提高员工的安全素养。政策和策略要基于利益相关者目前、未来的需要和期望；政策和策略要以业绩度量、研究、学习和创造性活动的相关信息为基础。政策和策略需要建立、审核与更新；政策和策略需要通过由关键过程组成的管理机制去实现；对政策和策略进行宣传，并付诸实施。

(3) 全方位激励的管理方法。确立一套着眼于对全体员工进行全方位激励的管理方法；坚持以人中心，全面提高员工素质和能力，把传统的组织管理和现代化科学技术结合起来，重在结果，形成一种新的组织文化。致力于管理、开发和发挥企业员工的聪明才智和全部潜能，策划个人、小组和全公司人员的活动，使他们对政策和策略的实施以及工作过程的有效运作给予支持。员工的知识 and 技能得到识别、开发和保持；员工参与并得到授权；员工与公司保持对话沟通；员工得到奖励、赏识和关怀。

(4) 增强企业内部凝聚力。整体提高员工的思想道德和科学文化素养，增强企业内部凝聚力。企业内部凝聚力包括：团队、团结、沟通、信任和尊重。重视培养员工的自豪感和责任感，使员工在工作中得到一定的自由，在更大的范围内去熟悉企业，从而产生感情和主人翁意识，向着同一个目标去实现自己的个人价值。

(5) 加强礼仪建设。礼仪是美德的一种外在表现形式，这种美德的核心是尊敬别人。现代社会需要人们的性格更加开放，具有更强的交往能力。因此，要更加重视处理好人际关系，造成一种相容的心理气氛，才于事业有益。

(6) 塑造组织形象。改善物化环境，塑造组织的良好形象。讲究美化环境，把人和自然密切地结合起来，重视生态环境的保护。达到高标准的社会公德、职业道德和家庭美德。

五、43. (1) 上述材料表明：不同阶层的人具有明显的个性差异。

(2) 阶级和阶层因素是影响个性形成的重要因素。人总是生活在一定的社会中，在阶级社会或有阶级的社会里又必然是属于一定的阶级或阶层的成员，作为阶级或阶层的成员，所形成的个性不可避免地要打上本阶级或阶层的烙印。

管理心理学标准预测试卷（九）参考答案

一、1. B 2. B 3. A 4. D 5. C 6. D 7. C 8. D 9. A 10. A 11. B 12. C 13. A 14. D 15. C
16. C 17. B 18. A 19. B 20. D 21. C 22. A 23. B 24. A 25. A 26. A 27. D 28. B 29. B 30. D

二、31. ABCD 32. ABDE 33. ABCD 34. ACDE 35. ABCDE

三、36. (1) 素质；

(2) 教育；

(3) 社会实践；

(4) 勤奋；

(5) 兴趣。

37. (1) 在认知失调的两个因素中，选择改变其中一个，使失调趋于协调；

(2) 增加新的认知因素，以加强协调关系的认知系统；

(3) 强调某一认知因素的重要性。

38. (1) 满足其成员心理上和感情上的需求；

(2) 对其成员起着控制作用；

(3) 对其成员起改造作用；

(4) 对其成员的激励作用。

39. (1) 有敏锐准确的观察力；

(2) 对自己和生活有正确的理解；

(3) 有很强的宽容力；

(4) 尊重他人，能正确对待别人的批评和赞扬；

(5) 不嫉妒他人的成功，不讥笑别人的失败。

40. (1) 致富经国；

(2) 义利两全；

(3) 以和为贵；

(4) 勤俭为本；

(5) 公正廉洁；

(6) 任人惟贤；

(7) 自强不息；

(8) 辩证思维。

四、41. 答题要点：

不同的国家由于环境和民族文化的不同，发展和建立民族特色的组织文化就有它不同的经历。从分析各国组织文化的建立情况来看，一般遵循以下这些指导原则：

(1) 目标原则。组织行为是有目标的活动。组织文化必须把这一目标明确地反映出来，使每个职工都明确他们的工作是与这一目标相联系的。他们会感到自己的工作意义重大。并且“自我实现”的需要可以得到满足。领导者的任务就是要把这一有价值的目标分解到每个职工身上，激发他们内在的主观能动性。

(2) 价值原则。组织文化要体现共同的价值观念，体现组织中全体职工的信仰、行为准则和道德规范。每一个职工都应该自觉地把自己的行为与这些准则和规范联系起来，使之成为整体的力量，从而提高组织活动的绩效。

(3) 卓越原则。组织文化应该包括开拓性精神，要求组织具有追求卓越的精神，永不自满，不断攀登新的高峰。求新、求发展是组织行为的一项持续性要求。

(4) 参与原则。传统的组织管理是指挥式的，领导者层层下达命令。职工在工作中是被动的，缺乏主动性。在组织文化中，遵循参与原则，就是希望员工参与组织的管理和决策。沟通领导者和被领导者之间的思想。同时，吸收来自各方面的经验和智慧，调动各方面的积极性。

(5) 成效原则。成效原则也就是通常的激励。组织成员的每一项成就都应该得到组织和领导者的肯定和鼓励，成效原则是把职工的利益与工作成绩联系起来。如职工的工资可以按工作成绩来支付，而不是按权力和资历来定。以成效作为衡量工作的标准，是组织文化中激励职工的一个原则。组织要运用这个统一的标准去促使职工努力工作，提高工作成效。

(6) 亲密原则。这就是组织中人与人的关系而言。在一个组织中，领导者和被领导者、上级和下级之间就应该建立起亲密感，互相得到真诚的关切和尊重，彼此信任和体谅。这种亲密感就像一根无形的线把组织成员联为一个整体，共同关心组织活动的绩效。

(7) 正直原则。组织成员尤其是各级领导者，要诚实，做到前后一致、言行一致、表里一致。组织者要使组织目标得以实现，必须取得下属的支持，正直的精神最富有人格的说服力，能鼓励职工，激发他们的干劲，未来的领导者拥有传统的指挥权将越来越有限，他们必须依靠他们人格的力量，通过鼓舞和引导来强化他们的号召力。

(8) 环境原则。现代组织文化要有一个适宜的环境，这里主要指的是组织内部的文化环境。组织作为一个整体要考虑到每一个人都应该在组织中活动，体会到自己就是组织的主人。同时，组织要根据实际情

况，为组织成员提供一个能够发挥每个人才能的局部环境。由这样的局部环境构成一个活动向上的整体文化环境是组织文化的基础。不同的组织具有不同的文化环境。

42. 答题要点：

(1) 生命周期论是俄亥俄州大学的卡门首先倡导的。它的要点是领导者的行为要与被领导者的成熟度相适应，随着被领导者的成熟度逐步提高，领导的方式也要作出相应的改变。他在分析领导行为模式的基础上，发现在工作行为、关系行为和成熟度之间存在着非线性关系。

(2) 在生命周期理论中，成熟度被定义为有成就感，有负责任的意愿和能力，有工作经验和受过一定教育等。年龄是一个成熟的因素，但并非惟一因素。成熟度是指心理的成熟度，而非生理的成熟度。一个企业中的职工成熟度的平均水平有如下发展过程：由不成熟→初步成熟→比较成熟→成熟。在这四个阶段中，领导的方式不能一成不变，而是要随之改变，否则将影响到领导的效果。

(3) 领导生命周期论是在俄亥俄州大学领导行为四分图基础上发展起来的。在此图的基础上，加上成熟度因素，就可以考察，在什么阶段领导应采取何种方式。生命周期论认为，“高工作、高关系”的领导不一定经常有效，同样，“低工作、低关系”的领导也不一定经常无效，问题是要看下属的成熟度如何而定。随着下属由不成熟走向成熟。领导行为应按照下列顺序逐步推移：高工作与低关系→高工作与高关系→高关系与低工作→低工作与低关系。这表示，有效的领导方式就是要使领导方式能适应既定的环境，针对各种情况作出正确的领导：①当职工的平均成熟度处于不成熟阶段时，应该采取高工作、低关系的领导形态，即命令式为最有效。②当成熟度进入初步成熟阶段时，以采取任务行为、关系行为均略高的方式，即说服式为最有效。③当职工进入比较成熟阶段时，领导者的任务行为要减少、放松，关系行为要加强，即参与式最为有效。④当职工发展到成熟阶段时，领导者应采取低任务、低关系的方式，即授权式最为有效。

五、43. (1) 该实验表明：表格所列的最后那种品质起着晕轮作用，影响了对一个人的总体印象。晕轮效应是指我们在观察某个人时，对于他的某种品质或特征有清晰明显的知觉，由于这一特征或品质从观察者的角度来看非常突出，从而掩盖了对这个人其他特征和品质的知觉，由一点作出对这个人整体面貌的判断。

(2) 晕轮效应的产生，往往是个体在掌握有关知觉对象信息很少的情况下作出总体判断的结果，或是只从自己的偏好出发，带着个人偏见去衡量别人的结果。要克服晕轮效应，必须在社会知觉过程中，坚持认识人与事的全面性、动态性和客观性。①要在深入了解和全面观察、分析一个人的言行后，才对其作出评价；②要用发展的眼光看待人与事，切忌用静止的眼光和成见去“盖棺定论”；③要以客观的标准评价人，不以自己的好恶为标准。

管理心理学标准预测试卷（十）参考答案

一、1. C 2. C 3. A 4. C 5. D 6. B 7. B 8. A 9. A 10. C 11. B 12. A 13. D 14. C 15. C
16. D 17. A 18. D 19. C 20. A 21. A 22. C 23. D 24. C 25. A 26. B 27. B 28. B 29. D 30. A
二、31. ABDE 32. ABC 33. ABCDE 34. BCD 35. ACDE

三、36. 归因的内容主要包括三个方面：

- (1) 心理活动的归因，即人们心理活动的产生应归结为什么原因；
- (2) 行为的归因，即根据人的行为和外部表现，推测其心理活动，这是社会知觉归因的主要内容；
- (3) 对人们未来行为的预测，即根据人们过去的行为表现，预测他们以后在有关情境中会产生什么样的行为。

37. (1) 各成员之间的相互依附，在心理上彼此意识到对方的存在；
- (2) 各成员之间在行为上有共同的规范，彼此相互影响；
- (3) 各成员具有群体意识；

(4) 各成员的心理与行为，以实现某种共同的目标为宗旨。

38. (1) 信息沟通是决策的基础；

(2) 信息沟通是实施科学管理的基础；

(3) 良好的沟通也是改善人际关系的一个重要保证。

39. (1) 相似性和一致性；

(2) 距离的远近；

(3) 交往的频率；

(4) 性格和气质；

(5) 主观印象；

(6) 思想品德；

(7) 需求互补。

40. (1) 在考核活动前，考核的目标与标准的设置要尽量与员工的需求相一致；

(2) 在考核过程中，要注意与被考核者之间的感情沟通；

(3) 考核的结论还要与奖励待遇切实结合起来，功过分明，奖罚亦应分明，使责、权、利相一致。

四、41. 答题要点：

(1) 正确认识非正式群体

①非正式群体这一社会现象的存在是不以人们意志为转移的。对待它们的正确态度，只能首先承认它，而后研究和利用它。

②因为非正式群体有积极和消极两重功能，所以研究它的目的在于发挥其积极功能和限制以至克服其消极功能。

(2) 利用非正式群体的积极因素

①利用非正式群体成员之间感情密切，互相信任，凝聚力强等特点，引导他们互相学习，取长补短，不断提高业务水平和工作能力。

②利用非正式群体内部压力大，标准化倾向强的特点，做好引导工作，保证组织目标的实现。

③利用非正式群体内部信息沟通灵敏、迅速的特点，使领导能及时收集群体的意见和要求，从而提高决策的准确性、及时性。

④利用非正式群体核心人物影响大、活动能力强的特点，给予他一定的权力。

⑤努力使非正式群体的组织结构与正式群体的组织结构趋于一致，从而使职工获得最佳的工作心理状态。

(3) 做好转化工作，限制非正式群体的消极因素

①要做好其核心人物的转化工作。

②要使这种非正式群体的目标纳入组织目标的轨道，使他们认识到，只有实现了组织的大目标，才能满足其需要，才能保证其小群体目标的实现。从而使他们自觉地将这种非正式群体的小目标纳入或服从于组织的大目标。

③要重视与他们的感情联络。

42. 答题要点：

组织变革的动因来自于外部环境与内部环境的变化。

(1) 外部环境的变化

①技术的不断进步。科学技术的发展对社会生产产生巨大的影响，它促使产品结构、生产技术和生产方式的不断改变。技术的进步带来了生产的现代化，机器越来越多地代替了通常由中层管理人员所承担的常规性工作，这就使上层管理者对中层管理人员的依赖程度减少，使他们能更多地注意组织目标和计划制

定，以及组织与外部环境间关系的处理等。技术的进步还对组织成员的知识和技能水平提出了更高的要求。这一切都客观上要求组织不断进行变革。

② 价值观的变化。随着社会的发展，人们的价值观念也在不断改变。企业组织作为一个开放系统，其价值观也应反映出社会价值观的变迁。

③ 竞争的加剧。随着商品经营的进一步发展，竞争也日益激烈。企业组织的生产和经营面临比以往更多的竞争对手。在这种情况下，企业组织不进行变革，则随时都有被淘汰的危险。

④ 国家政策的变化。政府实施新的政策，必然引起组织外部环境的改变，从而客观上要求组织内部也要相应进行变革。

总而言之，一个组织要求得生存和发展，就必须与外部环境取得平衡。组织对外部环境无法控制，因此只有从组织内部进行变革，才能保持与外界环境相适应。

(2) 内部条件的变化

组织内部条件的变化包括组织成员的工作态度、期望、价值观念等方面的变化。当内部条件发生这些变化时，如果组织目标、结构及权力系统与之不相适应，就必须对组织作相应的变革。一般而言，出现以下几种状况时，组织就应该进行变革：

① 成员要求在工作中有个人发展机会，但组织仍然倾向于简单化、专业化的管理方式，从而限制了成员的发展机会。

② 组织成员民主思想增强，要求参与管理，希望在经济上、政治上得到公平待遇，受到尊重，但组织仍然是等级分明、地位差别大，对组织成员进行严格控制。

③ 当组织成员的工作责任感增强，通过工作赢得尊重时，组织却仍然只靠奖惩手段推动成员工作。

④ 当组织成员期望从工作中尽快获得当前需要的满足时，组织满足其成员的奖励、晋升等方式却仍然是缓慢的、延期的。

除上述外部环境和内部条件的变化影响组织变革外，新的管理原理和方法的出现，也会促使组织进行变革。

五、43. (1) 该实验表明，群体的压力并不是人们改变主意的关键因素，在这种情况下关键因素是遵循集体的崇高理想、目的和价值观念，具有“集体主义自决”品质的人只在非原则性问题上表现出顺从，而在原则性问题上则坚持己见。

(2) 一个人接受多数人的意见，可能是屈服于压力，怕被孤立；也可能是为了实现群体的理想和信念而采取与群体保持一致的措施，即“集体主义自决”。“集体主义自决”指的是以集体主义思想为指导，对群体的意见经过独立分析之后所作出的行为反应，当认为群体的意见正确时予以支持，并非由于群体的压力改变了他的意见；当认为群体的意见是一种原则性错误时，则抗拒群体的压力，坚持不从众。

管理心理学试卷及参考答案

（考试时间 150 分钟）

题号	一	二	三	四	五	总分	
题分	30	10	25	20	15	核分人	
得分						复查人	

第一部分 选择题

得分	评卷人	复查人

一、单项选择题（本大题共 30 小题，每小题 1 分，共 30 分）
在每小题列出的四个选项中只有一个选项是符合题目要求的，请将正确选项前的字母填在题后的括号内。

- 管理心理学的研究内容是组织心理、群体心理和 ()
 - 青年心理
 - 教育心理
 - 个体心理
 - 领导心理
- 通过霍桑实验，梅奥提出了 ()
 - 经济人理论
 - 正式群体理论
 - 领导能力理论
 - 人际关系理论
- 科学管理理论属于 ()
 - 古典管理理论
 - 行为科学理论
 - 现代管理理论
 - 群体行为理论
- 直率热情、精力旺盛、易于冲动、行为外倾性明显，在气质上属于 ()
 - 多血质
 - 粘液质
 - 胆汁质
 - 抑郁质
- 从人的心理特性研究人的个性的理论是 ()
 - 个性心理理论
 - 特质论

- C. 心理分析论
D. 特性论
6. 认为人的个性由本我、自我和超我三部分组成的心理学家是 ()
A. 荣格
B. 梅奥
C. 勒温
D. 弗洛伊德
7. 在知觉对象的组合中,几个对象共同包围着一个空间,容易被感知为一个整体,符合 ()
A. 接近原则
B. 相似原则
C. 闭锁原则
D. 连续原则
9. 俗话说:“听其言、观其行而知其人”在社会知觉分类上属于 ()
A. 对个人的知觉
B. 对人际的知觉
C. 对角色的知觉
D. 对团体的知觉
10. 只改变原有态度的强度,但方向不变的态度改变被称为 ()
A. 相容性改变
B. 一致性改变
C. 同化改变
D. 异化改变
11. 个体缺乏某种东西时产生的紧张的主观状态被称为 ()
A. 人性
B. 挫折
C. 动机
D. 需要
12. 直接推动个体活动达到一定目的的内在动力被称为 ()
A. 能力
B. 气质
C. 需要
D. 动机
13. 双因素理论中的双因素是指 ()
A. 内部因素和外部因素
B. 物质因素和精神因素
C. 保健因素和激励因素
D. 自然因素和社会因素
14. 美国心理学家詹姆斯认为小型群体规模的最佳人数应为 ()
A. 2 个以上
B. 2—7 人

第二部分 非选择题

得分	评卷人	复查人

三、简答题（本大题共 5 小题，每小题 5 分，共 25 分）

36. 简述影响知觉选择性的主观因素。

37. 简述态度的构成要素。

38. 简述马斯洛需要层次论的基本内容。

39. 简述影响领导决策的客观因素。

40. 简述组织变革和发展中实施目标管理方式的特点。

得分	评卷人	复查人

四、论述题（本大题共 2 小题，每小题 10 分，共 20 分）

41. 请联系实际谈谈在管理工作中如何有效地利用非正式群体的积极因素。

42. 联系实际论述组织文化的作用。

得分	评卷人	复查人

五、案例题（本题 15 分）

43. 王强在完成 3 年的自动控制专业研究生学习之后，进了北方的一所大型国有企业。企业老总对他很器重，希望他能留在总经理办公室工作。但王强自己经过三思，还是主动申请到一线车间去实习一段时间以积累一定的一线工作经验。令他苦恼的是，讲得一口南方普通话，常用专业术语表述问题的他却一直不能被一线工人真正接纳；车间中层领导也总是用“上级派来的”、“飞鸽牌”来为他定位，并不让他真正介入工作。

- (1) 试分析王强与同事之间产生沟通障碍的原因。
- (2) 试从个人和组织角度谈谈如何增进王强与同事之间的相互了解。

2002年(下)管理心理学试卷参考答案

一、1. C 2. D 3. A 4. C 5. B 6. D 7. C 8. A 9. C 10. B 11. D 12. D 13. C 14. B 15. B
16. B 17. D 18. B 19. A 20. B 21. A 22. B 23. D 24. C 25. D 26. A 27. C 28. B 29. D 30. C

二、31. ABC 32. CDE 33. ABCE 34. BCE 35. ABCD

三、36. 影响人的知觉选择的主观因素主要有如下几个方面：

- (1) 需要和动机；
- (2) 兴趣和爱好；
- (3) 个性特征；
- (4) 过去经验；
- (5) 知识结构。

37. 任何一种态度，都可以分解成以下四个构成要素：

- (1) 认知要素；
- (2) 评价要素；
- (3) 情感要素；
- (4) 意向要素。

38. (1) 需要层次论把人类的多种需要归纳为五大类和五个等级层次：①生理需要；②安全需要；③社交需要；④尊重需要；⑤自我实现需要。

- (2) 需要层次论认为人的行为是由优势需要决定的。
- (3) 需要层次论对五种基本需要的高、低两级区分。

39. (1) 客观对象的特点和规律；

- (2) 情报资料的收集；
- (3) 社会发展的需要；
- (4) 国家政策和法律规范。

40. (1) 将工作任务目标化；

- (2) 成分发挥职工的主动性和创造性；
- (3) 重视对职工心理与行为的激励。

四、41. 答题要点：

(1) 利用非正式群体成员之间感情密切，互相信任，凝聚力强等特点，引导他们互相学习，取长补短，不断提高业务水平和工作能力。

(2) 利用非正式群体内部压力大，标准化倾向强的特点，做好引导工作，保证组织目标的实现。

(3) 利用非正式群体内部信息沟通灵敏、迅速的特点，使领导能及时收集群体的意见和要求，从而提高决策的准确性、及时性。

(4) 利用非正式群体核心人物影响大、活动能力强的特点，给予他一定的权力。即使是有些缺点的核心人物，也要积极做好转化工作，以保证非正式群体的活动能向着有利于实现组织目标的方向发展。

(5) 努力使非正式群体的组织结构与正式群体的组织结构趋于一致，从而使职工获得最佳的工作心理状态。

42. 答题要点：

经验证明：组织文化是由组织中的占支配地位的领导集团经过多年研究，发现并加以培育和确立的。

它来自组织，但一旦形成了某种独立的组织文化，它就将反过来对组织和企业发生巨大的能动作用。概言之，有下列作用：

- (1) 导向作用。
- (2) 凝聚作用。
- (3) 激励作用。
- (4) 规范作用。
- (5) 创新作用。
- (6) 辐射作用。

五、43. (1) 王强与同事间产生沟通障碍的原因主要有：①语义上的障碍；②知识经验水平的限制；③心理因素引起的障碍。

(2) 要增进王强与同事之间的相互了解，可采用下述方法：①重视双向沟通；②重视面对面的沟通；③重视利用附加信息的沟通；④正确使用语言文字。