

2011 年 10 月高等教育自学考试全国统一命题考试  
管理心理学 试卷  
(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)

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选或未选均无分。

1. 研究人的心理活动发生、发展及其规律的科学是 ( A ) 1-41  
A. 心理学 B. 普通心理学 C. 管理心理学 D. 工程心理学
2. “人贵有自知之明”是指人的个性心理特征中的 ( D ) 1-46  
A. 能力 B. 气质 C. 性格 D. 自我意识
3. 所有认识活动的基础、门户与开端, 最简单的认识过程是 ( C ) 1-42  
A. 聊天 B. 交往 C. 感觉 D. 沟通
4. 英国空想社会主义者罗伯特·欧文(RobertOwen, 1771—1858)被后人称为 ( B ) 2-64  
A. 科学管理之父 B. 人事管理之父 C. 组织管理之父 D. 经营管理之父
5. 人际关系理论的创始人是 ( B ) 2-71  
A. 斯科特 B. 梅奥 C. 冯特 D. 闵斯特伯格
6. 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。这是 ( C ) 3-83  
A. 形状知觉 B. 运动知觉 C. 时间知觉 D. 空间知觉
7. 在知觉的过程中, 人们不是孤立地反映客观事物的个别属性, 而是反映事物的整体特性, 这就是知觉的 ( A ) 3-84  
A. 整体性 B. 选择性 C. 理解性 D. 恒常性
8. 俗话说“听其言, 观其行, 而知其人。”这就是说, 我们认识一个人要根据他的言论和行。这里所说的是社会知觉中的 ( B ) 3-86  
A. 自我知觉 B. 对他人的知觉 C. 角色知觉 D. 人际知觉
9. 在社会生活中, 人们由于他人的言行不一、表里不一, 其真实意图被假象掩盖而受迷惑, 对其产生错误认知的现象是社会知觉中的 ( A ) 3-95  
A. 线索偏差 B. 迷信心理 C. 情绪效应 D. 投射效应
10. 以抽象思维能力为核心, 包括感知能力、观察力、记忆力、想象力、注意力等诸因素的有机结合, 大脑中的这种心理潜能是指 ( A ) 4-98  
A. 智力 B. 能力 C. 感觉 D. 知觉
11. 按心智能力功能差异, 卡特尔在 1965 年提出了液态智力和 ( C ) 4-100  
A. 特殊能力 B. 潜在能力 C. 晶态智力 D. 创造能力
12. 不同的气质类型具有不同的行为特征, 表现为直率、热情、精力旺盛、易冲动、心境变化剧烈、具有外倾性的气质类型是 ( B ) 4-110

本文档资源由考试真题软件网 (down.examebook.com) 搜集整理免费提供下载, 请勿商用!

- A. 粘液质 B. 胆汁质 C. 多血质 D. 抑郁质
13. 能引起和维持个体的活动,并使活动朝向某一目标的内部心理过程和内部动力是( B )  
5-120
- A. 行为 B. 动机 C. 需要 D. 激励
14. 根据组织对员工的期望贡献与给予员工的诱因,心理契约被分为四类。分别是投资不足型、相互投入型、过度投资型和( D ) 6-143
- A. 弹性契约型 B. 平衡型 C. 适度投资型 D. 准交易契约型
15. 在有效团队的发展过程当中,分享信息、积极进行一些需要妥协的决策等活动,发生在团队发展阶段的( B ) 7-154
- A. 初步形成阶段 B. 规范阶段 C. 适应阶段 D. 运行阶段
16. H 同学在生活中能言善辩,但在大庭广众面前,却表现得很拘谨,不尽如人意。这种团体影响的行为效应是( C ) 7-157
- 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
17. 在沟通过程中,对信息进行解释,将编码信息还原是( D ) 7-167
- A. 编码 B. 通道 C. 反馈 D. 译码
18. 大学生小周毕业求职,有两个企业愿意为他提供岗位。这两个企业提供的都不是小周的理想职位,但是小周迫于家庭压力接受了其中一个。这种冲突形式是( C ) 7-202
- A. 双趋式冲突 B. 趋避式冲突 C. 双避式冲突 D. 多重趋避式冲突
19. 社会组织复杂多样,军队属于的组织类型是( D ) 8-207
- A. 文化性组织 B. 经济性组织 C. 盈利性组织 D. 政治性组织
20. “解冻—变革—再冻结”的变革步骤属于( B ) 8-223
- A. 有计划变革的总模式 B. 勒温的变革模式  
C. 卡斯特的变革模式 D. 唐纳利的变革模式
21. “一损俱损,一荣俱荣”。这句话体现的组织功能是( C ) 8-208
- A. 整合功能 B. 协调功能 C. 维护利益功能 D. 实现目标功能
22. 下列各种组织理论中,属于古典组织理论的是( A ) 8-208
- A. 官僚组织理论 B. 霍曼斯的组织理论  
C. 生命周期理论 D. “交叠群体”组织理论
23. 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的总和是( B ) 9-228
- A. 组织制度 B. 组织文化 C. 组织形象 D. 组织责任
24. 个人的心理与行为不知不觉地受团体中大多数人心理与行为的影响,而与多数人一致的倾向称为( B ) 7-164
- A. 心理强化 B. 从众行为 C. 认同心理 D. 心理定势
25. 关于 CIS 的说法正确的是( B ) 9-239

- A. CIS 即企业视觉识别系统 B. MI 是 CIS 的精神所在  
C. BI 最具感染性 D. VI 属于企业文化的意识形态范畴
26. 在实际的组织与企业管理中, 强调创造条件、交互关系、关心推动员工成长、支持帮助员工克服困难的领导方式是 ( C ) 10-249  
A. 独裁专制型 B. 经济保健型 C. 支持帮助型 D. 协同合作型
27. 19 世纪中叶后, 在社会化大生产时期出现的企业经营管理权与所有权分离的领导体制是 ( D ) 10-251  
A. 家长制领导 B. 专家集团领导  
C. 职业“软专家”领导 D. 经理制领导
28. 领导者利用其自身的影响力鼓励追随者并做出重大组织变革的领导理论是 ( D ) 10-264  
A. 民主型领导理论 B. 交易型领导理论  
C. 变革型领导理论 D. 魅力型领导理论
29. 根据费德勒的权变模型, 在最不利和最有利的两种情况下, 应采取的领导方式是 ( A ) 10-262  
A. 以任务为中心 B. 以人为中心 C. 以组织为中心 D. 以环境为中心
30. 1937 年勒温提出的领导类型模型中, 把领导方式划分为三种类型, 它们是 ( C ) 10-248  
A. 专制民主型、仁慈集权式和民主放任型领导风格  
B. 命令型、说服型和参与型领导风格  
C. 专制型、民主型和放任型领导风格  
D. 高度控制、中度控制与低度控制型领导风格

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备选项中至少有两个是符合题目要求的, 请将其代码填写在题后的括号内。错选、多选、少选或未选均无分。

31. 个性心理特征是人的多种心理特性的一种独特的组合。从个性心理特征的角度来看个性心理的差异表现在 ( ABC ) 1-46  
A. 能力 B. 气质 C. 性格  
D. 想象 E. 记忆
32. 关于心理定势的表述, 正确的有 ( ABCE ) 3-94  
A. 心理定势对社会知觉有积极作用  
B. 心理定势对社会知觉有消极作用  
C. 心理定势是对某一个人或某类人的刻板印象  
D. 心理定势不受以往经验模式影响  
E. 心理定势可能会使人们产生偏见
33. 人类行为是由客观刺激通过内部的心理活动而引起的反应, 其特点主要包括 ( ABCDE ) 5-119

本文档资源由考试真题软件网 ( [down.examebook.com](http://down.examebook.com) ) 搜集整理免费提供下载, 请勿商用!

- A. 自觉性与主动性 B. 因果性 C. 目的性  
D. 稳定性与可塑性 E. 个别差异性与共同性

34. 情绪调节的基本过程包括 ( ABCDE ) 1-50

- A. 生理调节 B. 情绪体验的调节 C. 行为调节  
D. 认知调节 E. 和谐人际关系的调节

35. 随着全球化和知识经济的发展, 组织结构呈现的新趋势有 ( BCDE ) 8-217

- A. 高耸化 B. 团队化 C. 虚拟化  
D. 网络化 E. 边界模糊化

三、简答题(本大题共 5 小题, 每小题 5 分, 共 25 分)

36. 简述韦伯“理想组织机构模式”的主要管理理念。 2-69

答:

- (1) 明确的职能分工;
- (2) 明确的等级制度、职位阶层;
- (3) 明确的法律与规章条例;
- (4) 不讲人情, 排除感情干扰;
- (5) 组织职务按标准(专业训练与技术能力)选拔聘任, 支薪用人;
- (6) 规范书面文件, 处理业务;
- (7) 资源控制, 提高效率。

37. 简述人的性格及其特点。 4-112

答:

一、人的性格的概念:

人的性格即指一个人对现实的态度和习惯化了的行为方式中表现出来的较稳定的有核心意义的个性心理特征。

二、性格的特点:

- 1、态度倾向性
- 2、社会制约性
- 3、稳定性
- 4、可塑性

38. 简述团体决策中存在冒险迁移和保守倾向的原因。 7-196

答:

- (1) 责任扩散的影响;
- (2) 受团体领导者的影响;
- (3) 团体中多数人的偏爱与从众心理的作用;
- (4) 受冒险和保守价值估计的影响。

39. 简述组织形象的功能。 9-237

答:

本文档资源由考试真题软件网 ([down.examebook.com](http://down.examebook.com)) 搜集整理免费提供下载, 请勿商用!

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

40. 简述合理的领导素质结构的构成。10-253

答:

- (1) 年龄结构, 是指领导班子成员的平均年龄和年龄结构比例。
- (2) 知识结构, 是指领导班子成员的知识构成状况, 将具有不同文化程度和不同专业知识的领导者组成合理的立体结构。
- (3) 智能结构, 将具备多种知识和不同智能的领导成员共同组成高素质、高水平、高效能的领导班子。
- (4) 心理结构, 是指领导班子成员气质、性格、品行等个性特征。

四、论述题(本大题共 2 小题, 每小题 10 分, 共 20 分)

41. 联系实际论述社会知觉中常见的归因偏差及归因偏差的克服。3-91

答:

一、常见的归因偏差:

- 1、基本归因错误;
- 2、认知性归因偏差;
- 3、动机性归因偏差;
- 4、其他归因偏差(性别的归因偏差、文化差异的归因偏差、人格差异的归因偏差)。

二、归因偏差的克服:

- 1、通过归因训练, 掌握某种归因技能, 形成积极的归因风格(即长期归因过程中形成的比较稳定的、积极有效的归因倾向)。通过归因训练, 可以获得各种形式的归因反馈信息, 可以有针对性地消除归因偏差。在归因训练时, 对成员所做出的符合实际的、积极有效的归因应及时地给予强化, 鼓励他们形成正确的归因风格。
- 2、要引导成员多进行个人倾向归因, 克服总是外部归因的偏差, 以提高他们的成就动机和对工作绩效产生积极影响的作用。并促使他们将其工作的成败归因于自己努力、能力等方面的原因, 克服与矫正遇事总是抱怨客观条件不好, 归因于运气太差、任务太难等不良的归因倾向。
- 3、要引导成员多从内在的、不稳定与可以控制的因素(努力)来归因, 少从内部的、稳定的、不可控制的因素(能力)来归因, 克服成员总是认为自己能力太低、自信心不足的偏差, 提高他们的成就动机与自我效能感, 增强他们的自信心和继续努力的行为, 来改进工作与提高工作绩效。
- 4、通过观察学习的方法, 即学习与观察其他成员正确归因、改进行为并取得成功的典型实例(包括文字、图片与影视材料等), 使大家效仿与学习正确有效的归因方式与行为, 也会收到好的效果。

本文档资源由考试真题软件网 ([down.examebook.com](http://down.examebook.com)) 搜集整理免费提供下载, 请勿商用!

42. 联系实际论述领导者的影响力及提高领导者影响力的途径。10-246

答:

一、领导者的影响力:

1、影响力是一个人在与他人交往过程中,影响和改变他人心理和行为的能力。一个领导者是否具有强大而有效的影响力,主要取决于职务、地位、权力、自理、品格、知识、感情等因素。

2、领导者的影响力可以归纳为权力性影响力和非权力性影响力。

二、提高领导者影响力的途径:

1、提高非权力性影响力因素要注意:领导者要加强自我意识与品德修养,做到作风正派、品德高尚、关心他人、团结同事、秉公自律和清正廉洁;领导者要不断学习政治理论知识、专业知识、市场经济理论、现代信息和计算机知识,注意知识更新和扩大知识面,提高自己的科技、文化和知识素养;领导者要在实践中加强锻炼,提高自己的能力水平,包括抽象思维能力、决策能力、创造能力、专业技术与操作能力、社会交往能力、社会适应与管理能力等;要密切联系群众,注意高尚情操的培养,对员工要热情友好,不能居高自傲、态度生硬、以势压人。

2、正确使用权力性影响力要做到:在使用职权时,态度审慎,执法公正严明,不专制独裁和滥用权力;要秉公自律,为政清廉,赏不避仇,罚不避亲,不以权谋私;要善于用人和授权,大权集中,小权分散,不专权独断;要深入实际调查研究,亲自动手,具体指导,不当甩手掌柜;要虚心听取群众意见,接受组织和员工的监督。

3、通过各种活动形成良好的社会心理环境与和谐的组织气氛,增强权力性影响力和非权力性影响力的效能。提高影响力不仅仅是对领导者直接的要求,还包括被领导者的状态和环境因素。

4、遵循领导的法则,提高领导与管理艺术,发挥成功的领导影响力的作用。在人际关系上应注意如下几点:坚持个人平等,互敬互谅,尊重人格的原则;坚持公平、公正、公开的原则;建立完善的沟通网络,做到信息流畅;坚持积极激励,使员工奋发上进;坚持民主参与,相互领导的原则等。

五、案例分析题(本大题 15 分)

43. 案例:李华在大学毕业后就进入某公司,从事公司的相关财务工作,在此岗位已有六年。李华至今还没有结婚,主要是不敢跟女友提婚,因为目前工作依旧,没有多大提高,收入仅能维持基本生活开销,无法承担更多的花销。且在这六年里,工作没有多大的突破,每天重复着同样的工作,他从心底已经深深厌倦这份工作,但迫于生计又不得不继续从事这份工作。李华的心理压力逐渐加大,在工作中经常感觉身心疲惫,对工作的热情低,缺乏工作兴趣。根据上述案例回答:

(1)运用职业倦怠解释上述现象。6-146

本文档资源由考试真题软件网 ([down.examebook.com](http://down.examebook.com)) 搜集整理免费提供下载,请勿商用!

答:

职业倦怠可以定义为个体因不能有效地缓解工作压力或妥善处理工作中的挫折所形成的一种情绪衰竭、人格解体(分离)、个人成就感下降、身心疲惫的综合症状。

(2)运用所学知识分析缓解职业倦怠与心理压力的方法。6-148

答:

(1) 改变产生职业倦怠的应激源：管理者要给予员工更多的人本关怀，营造宽松的环境与和谐组织气氛，倡导良性的竞争，适度的工作压力，以及公平的激励措施等。

(2) 提升自我效能感水平，改善自我的应激能力：通过培训提高员工的能力与技术水平，帮助他们提升认识自我与提高自我调控的能力与水平，寻找合适的应对倦怠与心理压力的方式。

(3) 重视情商管理，建立 EAP 系统，开展员工帮助计划（即员工心理援助项目、全员心理管理活动）。

99593777558