

试卷代号:23980

座位号

国家开放大学2024年秋季学期期末统一考试

管理心理学 试题

2025 年 1 月

注意事项:

- 1. 将你的学号、姓名及考点名称填写在试题和答题纸的规定栏内。考试结束后,把试题和答题纸放在桌上。试题和答题纸均不得带出考场。待监考人员收完试题和答题纸后方可离开考场。
- 2. 仔细阅读题目的说明,并按题目要求答题。所有答案必须写在答题纸的指定位置上,写在试题上的答案无效。
- 3. 用蓝、黑圆珠笔或钢笔(含签字笔)答题,使用铅笔答题无效。

一、单项选择题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

- 1. 我国最早明确提出“以人为本”观念的是春秋时期的()。
A. 王阳明 B. 管仲
C. 张良 D. 老子
- 2. 观察法的优点是被观察者的心理在未受条件控制的情况下,能表现出很大的()。
A. 天性 B. 自然性
C. 个性 D. 天赋
- 3. 由()推论出的一项组织的基本原则被称为“阶梯原则”,即透过权威的运用以执行督导与控制。
A. X 理论 B. Y 理论
C. XY 理论 D. 超 Y 理论
- 4. 脉动——“解体渴,更解口渴”,体现了满足消费者哪一层次的需要?()
A. 自我实现需要 B. 社交需要
C. 安全需要 D. 生理需要

5. ()认为,管理的理论与管理者的观念是第一位的,而管理的政策与具体措施是第二位的,不能本末倒置,也不能简单混同、不加区别。

- A. 芒斯特伯格 B. 梅奥
C. 麦格雷戈 D. 雪恩

6. ()是指一个人对自己应该在社会与组织中所处地位的认识。

- A. 角色知觉 B. 角色本来
C. 角色行为 D. 角色认知

7. 群体以外的人对群体或群体成员的位置或层次的一种社会性的界定,被称为()。

- A. 角色 B. 地位
C. 规范 D. 凝聚力

8. ()领导能够有效激励他人,使其设定较高目标并努力实现。

- A. 交易型 B. 智力型
C. 冲动型 D. 变革型

9. 西方现代决策理论学派()教授认为,决策贯穿管理的全过程,因而管理即决策。

- A. 西蒙 B. 马奇
C. 伯纳德 D. 史密斯

10. 持续不断的澄清、反省以及改进我们内在世界的图像,并且检视内在图像如何影响我们的行动与决策,这指的是()。

- A. 建立共同愿景 B. 自我超越
C. 改善心智模式 D. 系统思考

二、多项选择题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

- 11. 管理心理学研究方法中的实证研究方法包括()。
A. 现场调查研究 B. 实验室实验
C. 现场实验 D. 访谈法
- 12. 中国香港的人力资源招聘模式特点为()。
A. 人员招聘高度专业化
B. 人力资源招聘工作的从业人员高度专业化
C. 网上在线招聘使招聘工作快捷便利
D. 招聘时间不固定

13. 生活压力源包括()。

- A. 重要人员的影响 B. 个人生活事件的影响
C. 生活方式的变化 D. 经济收入压力

14. 人本管理的实质可以概括为()的管理理念。

- A. 确立“人本位” B. 尊重“人本性”
C. 秉持“服务人” D. 重视“发展人”

15. 大五人格因素理论是当前应用最广的理论之一,其中五项人格维度中,()对工作绩效的影响最大。

- A. 宜人性 B. 外向性
C. 尽责性 D. 情绪稳定性

三、判断题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

16. 管理心理学为当今社会服务的首要任务,就在于用先进的人本管理的理念与方法指导现实的人性化管理。()

17. 全面素质评价的基础理论是 APM 理论,该理论将人才的素质分为能力、专业、抗压力三大类。()

18. “俱乐部型管理者”在短期内可能取得较高的生产效率,但由于不关心人,不讲究提高员工的士气,因而长期内会使生产效率下降。()

19. 目标管理的具体做法可以分为以下三个阶段:目标的设立、目标的参与、过程管理。()

20. 凝聚力是一把“双刃剑”,其影响力可能有益,也可能有害。()

四、简答题(本题共 1 小题,每小题 10 分,共 10 分)

21. 管理心理学的研究内容大致分为哪四个层次?

五、案例分析题(本题共 2 小题,每小题 25 分,共 50 分)

22. **案例一:黄工的辞职**

助理工程师黄大佑,是名牌大学的高材生,毕业后工作 8 年,于 4 年前应聘到一家大厂工程部工作,工作负责,技术过硬,很快就成为厂里的“四大金刚”之一,名字排在一号种子——厂技术部主管陈工程师之后。但是,黄大佑的工资却同仓库管理人员不相上下,一家三口住在刚进厂时住的那间平房。对此,他心中常有不平。

王厂长是有名的识才老厂长,4 年前黄大佑来厂报到时,门口用红纸写的“热烈欢迎黄大佑工程师到我厂工作”几个大字,这令黄大佑很感动,工作十分努力。

两年前,厂里有指标申报工程师,黄属于申报之列,但名额却让给了一个没有文凭、工作平平的老同志。他想找厂长,厂长却先找他来了:“黄工,你年轻,机会有的是。”去年他想反映一下工资问题。来这里不就是想高一点工资吗?但几次开口,都未说出。因为厂长不仅在生产会上大夸他的成绩,而且,经常当着外地取经人的面赞扬他。路上相见时,总会拍拍他的肩膀说两句诸如“黄工,干的不错,很有前途”,这确实让黄大佑兴奋。

最近,厂里新建了一批职工宿舍,听说数量比较多,黄决心要反映一下住房问题,谁知这次王厂长又先找他,笑着说:“黄工,厂里有一个推选‘全市技术能手’候选人的名额,我正在考虑你。”他又不好开口了,结果家没搬成。深夜,黄大佑对面前一张报纸招聘广告出神。第二天,王厂长办公桌上压了一张纸条:

王厂长:您是一个懂得使用人才的好领导,我十分敬佩您,但我决定走了。

黄大佑于深夜

请结合案例回答以下问题:

(1)根据马斯洛的理论,住房、评职称、提高工资和推选全市技术能手对于黄工来说分别属于什么需要?可结合马斯洛需要层次理论进行具体阐述。(15 分)

(2)根据公平理论,黄工的工资和仓库管理人员的工资不相上下,是否合理?(10 分)

23. **案例二:百事可乐的员工压力**

尽管百事可乐公司一直以发展迅速、竞争力强而自豪,但公司总裁最近仍为员工之间的勾心斗角而忧虑。调查表明,80%的公司员工曾经因工作不合而烦恼。许多员工抱怨他们没有得到应有的关怀,不知道公司正在发生什么事情,也没有人告诉他们工作绩效如何。

在百事可乐公司,工作职责划分不太明确,这导致内部竞争十分激烈。管理人员常常分配给员工太多的任务并要求按时完成。那些能够圆满完成任务的员工晋升很快,其他人则常常离职。平均来说,每人在一个职位上仅仅工作 18 个月。除离职率高以外,管理层还过分强调短期效果。快速晋升的允诺吸引了不少有抱负的年轻人,但大多数人在百事可乐公司呆不久。大家都说,百事可乐公司有许多职位,但鲜有事业。

请结合以上描述具体分析百事可乐公司员工工作压力的来源主要有哪些?(25 分)

试卷代号:23980

国家开放大学2024年秋季学期期末统一考试

管理心理学 试题答案及评分标准

(供参考)

2025 年 1 月

一、单项选择题(本题共 10 小题,每小题 2 分,共 20 分。请在给出的选项中,选出最符合题目要求的一项)

1. B
2. B
3. A
4. D
5. C
6. D
7. B
8. D
9. A
10. C

二、多项选择题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。请在下列每小题给出的选项中,选出符合题目要求的两个或两个以上选项。多选、漏选、错选均不得分)

11. ABC
12. ABC
13. ABCD
14. AB
15. CD

三、判断题(本题共 5 小题,每小题 2 分,共 10 分。以下叙述中,你认为正确的打“√”,错误的打“×”)

16. √
17. ×
18. ×
19. ×
20. √

四、简答题(本题共 1 小题,每小题 10 分,共 10 分)

21. 管理心理学的研究内容大致分为哪四个层次?

管理心理学的研究内容大致可分为四个层次:

- (1)第一层次是个体心理研究,主要是研究社会知觉、个性与管理以及有关个体激励的理论;
- (2)第二层次为群体心理与团队建设;
- (3)第三层次为领导心理的理论与应用;
- (4)第四层次为组织心理与员工正面与负面组织行为。

(每个小点 2.5 分,学生可适当展开论述)

五、案例分析题(本题共 2 小题,每小题 25 分,共 50 分)

参考答案及评分要点如下:

22. 案例一:

(1)根据马斯洛需要层次论,住房属于生理需要(3 分),评职称属于尊重需要(3 分),提高工资属于生理需要(3 分),推选全市技术能手属于自我实现需要(3 分)。学生应适当开展分析,分析过程应条理清晰。(3 分)

(2)不合理。(2 分)根据公平理论黄工的付出要大于仓库保管员,因此,他的工资应高于仓库保管员。(4 分)而两者工资不相上下,违背了公平原则。(4 分)

23. 案例二:

从中可以看出导致员工产生压力的来源主要有:

(1)工作负担(2 分):这里主要是工作超载和时间压力的问题。如果员工被要求在不足够的时间内完成过多的任务量,就会导致压力产生(5 分);

(2)角色冲突(2 分):不合理的工作要求,很多员工即使施展浑身解数也无法使得上司满意,这就会产生角色冲突。不合理的工作要求会使员工心灰意冷、毫无斗志、得过且过或者另谋高就(4 分);

(3)角色模糊(2 分):没有明确地向员工提出工作要求,员工就不能对自己的工作和责任有一个清晰的了解,这会使得员工在工作上带有一定的被动性,不利于员工的积极性发挥,也会使员工产生不安和困惑(4 分);

(4)人际关系(2 分):公司内部的勾心斗角与恶性竞争会导致关系疏离、误会产生,甚至会产生恶性的冲突,但不利于个体的发展,对于整个组织的发展也是有害的(4 分)。