

1998 年北方交通大学管理心理学考研试题

考研加油站收集整理 <http://www.kaoyan.com>

一、判断下列陈述正错，正确的划“√”，错误的划“×”。（每题 1 分，共 10 分）

- () 1. 霍桑实验说明了“经济人”假设的正确性。
- () 2. 人们倾向于对时间上临近的事件做因果判断。
- () 3. 根据霍兰德理论，“实际型”的人适合于新闻报道工作。
- () 4. 态度必然决定行为。
- () 5. 快乐的员工必然是生产效率高的员工。
- () 6. 凝聚力越高的小组，绩效必然越好。
- () 7. 一般来说组织结构的有机式设计适合于不确定性较高的环境。
- () 8. 根据“路径—目标”理论，当下属拥有足够的能力和和经验时，指导性领导受到欢迎。
- () 9. 从目前的研究结果看，例行性较高的工作必然导致决策的集权化。
- () 10. 据 Herzberg 保健——激励理论，工作条件是保健因子。

二、对下列问题作单项选择回答，在所选择答案处划“√”。（每题 1 分，共 10 分）

- () 1. 下列内容哪一项不是 Herzberg 保健——激励理论中的激励因子。
a 责任感 b 工资 c 成就感 d 成长需要
- () 2. 把理论的焦点放在被领导者身上的领导理论是：
a 费德勒权变理论 b 情境领导理论
c 路径—目标理论 d 密西根模型
- () 3. 决策模型中的偏爱模型
a 不理性但客观 b 理性但不客观
c 既不理性也不客观 d 上述都不对
- () 4. “X 理论”认为
a 人对自己所参与的目标能实现自我指挥 b 逃避责任不是人的天性
c 一般人的本性不喜欢工作 d 报酬中最重要的是自我实现的需要得到满足
- () 5. ERG 理论中的关系需要相当于马斯洛理论中的
a 生理需要 b 爱和尊严的需要
c 自我实现的需要 d 上述都不对
- () 6. “以己度人”是造成哪种知觉偏差的思想方法。
a 知觉防御 b 成见 c 月晕效应 d 投射效应
- () 7. 根据能力的概念,下面各项属于能力的是

- a 活泼 b 节奏感 c 热情 d 谦虚性
- () 8、一个人的工作绩效主要取决于他的
a 能力与工作难度 b 良好的气质、性格和运气
c 能力与激励水平 d 价值观与态度
- () 9、某人对完成某项任务的把握性很大，因此对于那项任务的积极性会
a 很高 b 很低 c 可能高也可能低 d 一般
- () 10、费德勒用来测定领导者类型的 LPC 表，凡得分低的领导者的领导风格是
a 关心人的领导者 b 关心工作的领导者
c 既关心人又关心工作的领导者 d 既不关心人又不关心工作的领导者

三、对下列问题作多项选择回答，在所选择答案处划“√”，(每题 2 分，共 20 分)

- () 1 根据 Herzberg 的保健——激励理论
a 激励因子和工作本身有关 b 保健因子和工作本身有关
c 提供足够的保健因子也不能起到激励作用 d 都正确
- () 2 根据费勒权变理论要使领导风格与工作情境相匹配
a 改变情境 b 更换领导
c 调整领导风格 d 上述都对
- () 3 增强小组凝聚力可采用的方法
a 加大外部威胁 b 增大小组规模
c 严格挑选小组成员 d 缩短相处时间
- () 4 产品型组织结构的特点是
a 责权分明 b 容易协调各职能部门
c 集中人力充分发挥人才潜势 d 都不正确
- () 5 简单型组织结构的特点有
a 垂直分化程度低 b 集权化程度低
c 正规化程度低 d 呈扁平构造
- () 6 抗拒组织改革的原因有
a 威胁权威地位 b 对未知事物的恐惧
c 对现状不满 d 失去既得利益
- () 7 “Y 理论”认为
a 一般人的并不希望逃避责任 b 一般人宁愿受人指挥
c 一般人并不是天性不喜欢工作 d 上述都对
- () 8 知觉是对感觉元素的
a 组织过程 b 解释过程 c 反映过程 d 上述都对
- () 9 根据麦克里兰的成就需求理论，下面内容哪些不是高成就需要者的特点
a 具有一定的冒险精神 b 不冒风险
c 具有很强冒险性 d a 和 c
- () 10 强化理论不注重的是

- a 人的内在心态
- b 人的行为结果
- c 人的认知倾向
- d 人的内在需要

四、简要回答问题。(每题 5 分, 共 25 分)

- 1 简述矩阵组织结构的特点
- 2 简述费德勒权变理论中影响领导效能的三个权变量
- 3 组织改革的三个基本步骤
- 4 根据公平理论, 员工在按件计酬的条件下, 如感到不公平会采取什么行为
- 5 简述霍兰德理论中的人六种性格类型

五、论述题。(共 20 分)

1. 分析“一个和尚有水吃, 二个和尚抬水吃, 三个和尚没水吃”的现象, 提出避免发生此类现象的办法。(8 分)
2. 什么叫内激励因素, 什么叫外激励因素, 在知识时代应如何应用两种激励因素。(12 分)

六、案例分析。(15 分)

美国林肯电器公司的管理风格

林肯公司管理风格的一个特点是: 力求弥合总经理、高级管理人员和工人之间的鸿沟, 尽可能做到彼此平等相待。如其第三任总经理曾介绍说: “当我早上七点半上班时, 停车场的 3/4 已经满了, 我象任何其他工人一样反车停在较远的地方, 因为我没有保留特别的停车地点。我一样在自助食堂自取饭菜, 因为公司并没有为总经理专设餐室”。

为了听取职工们的意见以改进工作, 林肯公司从 1914 年起建立了一个由选举产生的职工代表咨询会议。自那时以来, 一直是一个月举行两次会议。在会上, 职工可以把有关的争论问题带给最高管理人员并引起他们的注意, 也可以询问公司的各项政策, 并提出他们的改进建议。咨询会议的全体大会由总经理担任主席。自 1914 年第一次会议以来, 咨询会议未曾有过重大的改变。由此可以得出两个结论: 第一, 证明该公司对咨询会议是重视的; 第二, 咨询会议确实起到了良好的作用。

除咨询会议之外, 林肯公司还有一个由 12 名中级管理人员组成的磋商会, 每月召开一次, 并和总经理碰面, 讨论的题目比咨询会议的问题更为广泛和深刻。

林肯公司由于经营有方, 公司业务蒸蒸日上。在到 1975 年为止公司创立的 80 年中, 林肯公司一共只有过三位总经理。

上述林肯电器公司的管理风格说明了什么问题?