**《管理心理学》4次作业**

**一、判断题**

1、权力的关键是双方之间存在依赖。（ ）

2、女性在职场上受到性骚扰时应该忍气吞声，以求自保。（ ）

3、快乐的员工的生产效率高。（ ）

4、个人谈判比小组谈判更好。（ ）

5、大多数高层领导是A型行为类型者（即态度强硬，缺乏耐心，爱竞争，好发脾气，具有很强的时间紧迫感，说话很快）。（ ）

6、未经受压力的员工的工作绩效更佳。（ ）

7、与男性领导相比，女性领导在作出决策时更喜欢其他员工的参与。（ ）

8、当获得的报酬比与自己干活差不多的其他员工多时，员工通常会感到占了便宜，感到内疚。（ ）

9、抑郁质类型的人思想刻板、内向、孤僻，因此是一种不好的气质类型。（ ）

10、从性格特征来看，高度自我监督、内控型性格及高度权力需求的人，从事政治行为的可能性要高。（ ）

**二、单项选择题**

1、管理心理学研究方法中不属于量的研究等是 ( )。

 A.测量法   B.问卷调查法   C.观察研究法   D.实验法

2、军事上的伪装是利用知觉的（ ）。

 A.整体性   B.选择性   C.理解性  D.恒常性

3、在决策过程中，力求“稳扎稳打”，谨慎行事属于（ ）。

 A.命令型风格   B.分析型风格   C.概念性风格   D.行为型风格

4、成就感属于罗克奇价值观中的（ ）。

 A.目的价值观  B.工具价值观   C.其他价值观   D.自我价值观

5、影响组织承诺水平的个体特征来源不包括（ ）。

 A.性别   B.婚姻   C.外貌   D.年龄

6、根据PAC理论，在一般情况下，（ ）自我状态是解决问题或使对话持续下去的主要途径。

 A.儿童   B.父母   C. 成人   D.残疾人

7、PAC理论的提出者是（ ）将会达到最高的工作绩效。

 A.霍尔（J.Hall)   B.卢夫特 (J.Luft） C.伯恩 (E.B erne ） D.布莱克(R.R.Blake）

8、对经验不足或者能力比较差的下属，下面哪种类型的领导比较合适（ ）

 A.参与型   B. 授权型   C.指导型  D.支持型

9、有学者认为，历史是由伟人创造的，这种领导的伟人论（Great Man Theory)类似于

 （ ）。

 A.领导的行为理论  B.领导的特质理论

 C.领导的权变理论  D.领导的生命周期理论

10、以下四位名人，（ ）是真正的变革型领导者。

 A.曾国藩   B.杰克˙韦尔奇 C.希特勒   D.墨索里尼

11、社会型的人适合从事哪类工作？（ ）。

 A.导演   B.工程师  C. 教师  D. 项目经理

12、对能力类型理论正确的看法是（ ）

 A.能力类型理论对职业生涯规划没什么用处

 B.能力类型理论告诉人们必须要选择自己适合做的工作

 C.人的能力类型是无法改变的

  D.进行职业选择，应选择最能运用其优势能力的职业

13、追求认可、工作安全、尊敬者的职业生涯成功方向属于（ ）。

 A.进取型   B.安全型  C. 自由型   D.攀登型

14、关于工作生活品质的内涵，不包括（ ）。

 A.工作环境   B.休闲、社交活动  C.教育与职业训练  D.超越别人的感觉

15、EAP的内容不包括（ ）。

 A.工作环境的重新设计 B.生产技能培训

 C.心理咨询。 D.员工职业生涯规划

16、员工心理保健不包括（ ）。

 A.缓解压力  B.管理情绪 C.应对挫折  D.改善人际关系

17、组织内部的一些特殊典礼、仪式、风俗属于组织文化的（ ）。

 A.精神层   B.制度层   C.器物层   D.物质层

18、下列有“堡垒型”组织文化的组织有（ ）。

 A.房地产   B.广播电视   C.百货公司   D.保险公司

19、属于组织公民行为的同心圆模型的社会层面的是（ ）。

 A. 提升公司形象   B. 保护和节约公司资源   C. 维护人际和谐   D.自觉学习

20、每周一的员工例会属于（ ）。

 A. 下行沟通   B. 上行沟通 C.非正式沟通  D. 混合沟通

**三、问答题**

1、管理心理学研究的基本程序是什么？

2、测量态度的方法有哪些？

3、激励理论的体系包括哪些部分？

4、管理心理学的研究任务与意义是什么？

5、管理心理学与邻近科学（管理学、社会心理学、工业心理学、行为科学等）的关系如何？

6、管理心理学的研究方法主要有哪几种？

**四、案例分析题**

 1、 **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。**

2、某校新来了一位安校长,他的做法和前任校长形成极大的反差。前任校长比较专断,大事小事都一人说了算。而安校长到校后就和四位副校长开会。他说,论教学,我不如老赵，论后勤,我不如老钱，论小学部,我不如老李，论初中部,我不如老孙。今后你们要各司其职,大胆工作,干好了是你们的成绩;出了问题,大家研究。这时,大家面面向看,心里都在问,那你校长,干什么,之后三个月后,安校长在细致调查研究的基础上,启动改革措施,学校发生了很大的变化,安校长受到教师的尊敬的好评。

试用领导风格理论分析、论述安校长为什么“安乐”而有成绩。

**五、论述题**

1、影响人际关系的因素有哪些？联系实际谈谈如何改善人际关系？

2、请阐述领导生命周期理论的要点，并谈谈如何在具体的领导和管理实践中加以应用。

**一、判断题**

**1、√。 2、╳。 3、╳。 4、╳。 5、╳**

**1、╳。 2、√。 3、√。 4、╳。 5、√**

**二、单项选择题**

**1C、 2A、 3B、 4A、 5C、 6C、 7C、 8C、 9B、 10B**

**11D、 12D、 13B、 14D、 15B、 16D、 17B、 18C、 19A、 20D**

**三、问答题**

答案要点：

1、(1)课题的选择、(2)根据课题的研究目的建立假设、(3)调查和实验的设计、

 (4)研究的取样、(5)数据的收集、(6)数据的统计分析、(7)做出结论

2、1)、量表法 2)、自由反应法 3)、行为观察法 4)、生理反应法

3、(1)行为主义激励理论，最早的激励理论以华生为代表，它的基本原则是“刺激-反应”模式。

 (2)认知学派激励论，认知学派激励理论可分为：内容型的激励理论和过程型的激励理论

 (3)综合激励理论，该理论是综合运用多种激励理论来探讨复杂的激励问题的尝试。

4、研究任务：调动人的积极性，发挥人的创造性，提高团体凝聚力，实现团体功能，研究、培育和开发领导素质，提高领导水平，优化人力资源，提高团体效益。

意义：通过研究人的心理和行为来控制和预测组织中的行为，以调动人的积极性，充分发挥人的潜能，达到提高生产和工作效率、改善人际关系、增强组织功能的目的，科学地运用心理的原理和指导管理过程、管理行为，提高管理的效能。

5、管理心理学的多学科交叉性与系统性的特点表明，它与许多学科有密切的关系。①管理心理学与工业心理学：从工业心理学的演化来看，工业社会心理学的发展，就形成后来的组织管理心理学或组织行为学，可见工业心理学对管理心理学的形成与发展起了重要作用。从这个意义上讲工业社会心理学就是管理心理学。②管理心理学与行为科学：广义理解，把它看成为一个学群。从狭义上说，行为科学是对工人在生产中的行为及其产生原因进行分析研究，以便调节企业中的人际关系，从而提高劳动生产效率的一门科学。从这个意义理解行为科学即指管理心理学。③管理心理学与社会心理学、管理学：管理心理学的研究成果也可以促进管理学、社会心理学理论的发展。管理心理学研究管理活动及其活动规律，也应包括人的心理活动的规律。管理心理学的研究内容范围比社会心理学、管理学狭窄。管理心理学只限于研究企业内部的社会心理现象。管理学除包括研究以人为中心的管理规律之外，还包括其他如采购、生产、营销、财务、科研及支持保障系统等管理活动的规律。

6、（1）实验法;（2）问卷调查和心理测量;（3）宏观和微观环境条件结合分析法;（4）经验总结和个案分析法;（5）信息论,系统论,控制论和先进管理技术,管理手段。

**四、案例分析题**

**答题**要点：

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,在看待别人时,要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。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印象,为以后顺利开展工作打下有利的基础，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。

2、

（1）简要说明专制型、民主型和放任型三种不同的领导风格的表现。

（2）本案例中的安校长属民主型领导作风。

（3）安校长能够看到几位副校长的优势、特点,采取的是支持型和集体讨论决策的民主方式。

**五、论述题**

1、答：1）．生活环境的变化。生活环境对一个人的言行举止、思想观念等方面有着非常重要的影响。2）．知识经验的增长。随着时间的推移和人生经历的变化，人的知识经验就会越来越丰富，相应的人的世界观也会发生根本性的变化。于是，对人际交往的观念也就会发生变化。3）．社会角色的变化。人的角色不同，看问题的立场和角度就不同，由此就产了不同的观点。就必然引起人际关系的重新分化组合。

改善人际关系的方法：（1）、加强自我认识。人只有认识了自我，对自己有了深刻的了解和正确的评价，才能摆正自己的位置，建立良好的人际关系。（2）、让谦虚感染人，在人际交往中，时时处处表现出谦虚恭谨的美德，势必会博得对方敬重，赢得对方好感。（3）、以合作结交人。为了改善人际关系，我们应以自己的实际行动和同事加强合作，只有这样，人们才愿意结交你。（4）、用发展的眼光看待他人。人总是有优缺点的，优点容易赢得欣赏的态度，但对其缺点也不能都要付之以冷漠和轻视。（5）、寻找双方的共同点。有了共同点，双方会激起交往的火花，会产生心理的共振共鸣，会形成一种互悦互纳的心理倾向。

2、答题要点: 领导的生命周期理论把领导行为四象限模式与“不成熟—成熟”理论结合起来，创立了三维领导生命周期理论。该理论认为，不能仅仅以工作为中心和以人为中心来划分领导类型，而应把下属的成熟度结合起来考虑，即应把工作行为、关系行为和下属的成熟程度联系起来考虑。 “高工作与高关系”的领导方式并不一定都有效，而“低工作与低关系”的领导方式也并不一定都无效，问题的关键在于下属的成熟程度。如果把领导方式分为以工作为中心和以人际关系为中心这两种领导类型，则有效的领导方式应随着下属的逐渐成熟，而不断调整工作型人际关系型。调整这两种领导方式的比例，这样才能成为有效的领导者。