

企业人力资源管理师四级第四章

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/168622953023575.html>

范文网，为你加油喝彩！



放手不代表放弃，不代表你输了。

企业人力资源管理师四级(基础知识含答案)

第四章 管理心理与组织行为

一、单项选择题（请将正确答案的序号填写在括号内，每小题只有一个正确答案）

1、(B)是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。

A、认知 B、态度 C、智慧 D、谦虚

2、(C)是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。

A、工作成就B、工作绩效C、工作满意度D、工作态度

3、最早提出组织承诺的是(D)。

A、科特B、梅耶、C、阿伦D、贝克尔

4、(B)与缺勤率和流动率成负相关。

A、组织效率B、组织承诺C、工作绩效D、工作分析

5、(B)是指个体对其他个体的知觉。

A、个体知觉B、社会知觉C、归因D、群体知觉

6、(C)是指最先的印象对人的知觉所产生的强烈影响。

A、光环效应B、投射效应C、首因效应D、刻板印象

7、(A)
是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后，人们就倾向于据此推论其他方面的特性。

A、光环效应B、投射效应C、首因效应D、刻板印象

8、(D)
是指对某个群体形成一种概括而固定的看法后，会据此去推断这个群体的每个成员的特征。

A、首因效应B、光环效应C、投射效应D、刻板印象

9、(C)
就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

A、内因B、外因C、归因D、知觉

10、 (B)

是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者的人格、品质、情绪、心境、能力、需要和努力程度等。

A、归因B、内因C、外因D、知觉

11、 (C)

包括行为者所处的各种环境、机遇、所从事工作的特点和难度，以及工作与人的相互作用，他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。

A、知觉B、内因C、外因D、归因

12、 (C)

包括行为者的能力、人格、品质、工作难度、职业要求、法律、制度和规范等。

A、内因B、外因C、稳因D、非稳因

13、第一个将期望理论运用于工作动机并将其公式化的是(D)。

A、赫兹伯格B、亚当斯C、莱文泽尔D、弗洛姆

14、第一个对学习中的强化做出理论分析的是(C)。

A、弗洛姆B、莱文泽尔C、爱德华·桑代克D、赫兹伯格

15、社会学习理论的创始人是(D)。

A、弗洛姆B、爱德华·桑代克C、英文泽尔D、班杜拉

16、(C)是指团队生存、改进和适应变化着的环境的能力。

A、绩效B、成员满意度C、团队学习D、外人的满意度

17

、帮助团队成员设定团队议事日程，让团队始终瞄准目标，做出高效决策和提出

解决问题的替代方案的是(A)。

A、团队任务职能B、团队维护职能 C 、团队沟通职能D、团队决策

18

、关注于人际关系，它让团队成员们结合在一起，使大家能够继续相处甚至有某种乐趣的是(C)。

A、团队沟通职能B、团队任务职能C、团队维护职能D、团队决策

19

、领导者尊重和关心下属的看法和情感，更愿意与下属建立相互信任的工作关系的是(A)。

A、关怀维度B、认可维度C、结构维度D、尊重维度

20、领导者更愿意界定自己和下属的A作任务和角色，以完成组织目标的是(A)。

A、结构维度B、认可维度C、关怀维度D、尊重维度

21、在20世纪50年代末提出了第下个综合的权变模型的是(A)。

A、费德勒B、赫塞C、布兰查德D、明茨伯格

22

、在权变理论中，把下属作为权变的变置，即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件，这一理论是(B)。

A、费德勒的权变模型 B 、领导情境理论C、路径目标理论D、参与模型

23

、领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标，并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致的是(C)。

A、费德勒的权变模型B、领导情境理论C、路径目标理论D、参与模型

24

、将领导行为风格与下属参与决策相联系，并在具体情境和工作结构下讨论如何选择领导的方式和参与决策的形式以及参与程度的是(D)。

A、费德勒的权变模型B、领导情境理论C、路径目标理论D、参与模型

25、 ()

A

是将人的智力、人格、兴趣、情绪等心理特征按一定规则表示成数字，并赋予这些数字一定解释的过程。

A、心理测量B、心理测验C、物理D、物理测验

26、心理测量的工具是(B)、

A、物理测量B、心理测验C、物理测验D、情商测验

27、心理测验按测验的内容可分为两大类，一类是能力测验，另一类是(A)。

A、人格测验B、成就测验C、性向测验D、情商测验

28、 ()

A

又称稳定性或可信性，是指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性。

A、信度B、效度C、难度D、标准化

29、 ()

B

是指一个测验的结果与被测验者行为的公认标准之间的相关程度，也就是一个测验希望测量的心理特征的有效性和准确性。

A、信度B、效度C、难度D、标准化

30、领导情境理论中主要包括两个方面的内容，一是工作成熟度，二是(A)。

A、心理成熟度B、心理承受度C、精神成熟度D、精神承受度

31、认知能力测验成绩与工作绩效之间的相关系数大约在(B)之间。

A、 0 、 10~0、 20 B 、 0 、 2~0、 30 C 、 0 、 20~0、 40
D、 0 、 10~0、 15

32、 (C)是决定人生成败、事业成功的两大心理因素。

A、 人格能力B、 能力差异C、 能力与人格D、 智商

33、 研究者已经基本达成一致，认为责任感与工作绩效有最强的正相关(C)。

A、 0、 1 B 、 0、 2 C 、 0、 3 D 、 0、 4

34、 (C)与缺勤率和流动率成负相关。

A、 感情承诺B、 继续承诺C、 组织承诺D、 组织承诺成果

35、 所谓(A)，就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

A、 归因B、 内因C、 外因D、 稳因

36、 行为的原因可以分为内因和(D)。

A、 稳因B、 归因C、 非稳因D、 外因

37、 导致行为或事件的相对不容易变化的因素，称为(A)。

A、 稳定原因B、 人格、品质C、 工作难度D、 能力

38、 团队成员作为一个整体，彼此相互作用，完成任务的过程称为(D)。

A、 边界管理B、 过程管理C、 职能管理D、 内部团队过程

39、 (B)
认为，某些个体、任务和组织变量可能成为领导的替代因素，或者使领导者对下属的影响是无效的。

A、 弗雷德·鲁森斯B、 罗宾斯C、 亚当斯D、 韦伯

40、人格测验中最常用的方法有：限定答案的客观式自陈量表和(A)。

A、不限定答案的主观式投射测验B、不限定答案的心理测验

C、实际能力测验D、人际关系的表达测验4

41、员工职业生涯管理的重要步骤是(D)。

A、测量B、评估C、考查D、心理测验

42、最早提出()的是贝壳尔(H、S、Becker)，他认为组织承诺是由于员工对组织投入的增加，而使员工不得不继续留在该组织的一种心理现象。

A

A、组织承诺B、感情承诺C、继续承诺D、规范承诺

43、(C)是指在知觉他人时，知觉者以为他人也具备与自己相似的特性。

A、对比效应B、光环效应C、投射效应D、刻板印象

44、()
是指在对两个或两个以上的人进行知觉时，人们会不自觉在他们之间进行对比。

A

A、对比效应B、光环效应C、投射效应D、刻板印象

45、(A)模型被认为是有效的行为绩效管理的系统性方法之一。

A、组织行为矫正B、关键行为C、干预行为D、整合行为

46
、一个团队是一个小数目的人群，他们具有互补性的技能，承诺一个共同目标、一系列绩效目标和他们共同负责的方法，可称为(B)定义。

A、团体B、团队C、集体D、组织

47、(C)的另一个重要特征是“高水平的灵活性”，即随机应变的能力。

A、管理人员B、管理者C、领导者D、策划人

48

、领导者并不总是对下属产生影响，因为对个体工作绩效和工作满意感产生影响的变量是很多的：态度、个性、能力、动机和群体动力因素(A)。

A、企业文化B、企业精神C、企业凝聚力D、企业作风

49、(B)用来自评价中心的信息确认潜在的新领导候选人。

A、辅导者B、加速站C、培训者D、领导技能

二、多项选择题（将正确答案的序号填写在括号内，选项中有两个或两个以上正确答案，多选、错选、少选均不得分）

1、影响工作满意度的因素有(ABCDE)。

A、富有挑战性的工作B、公平的报酬C、支持性的工作环境

D、融洽的人际关系E、个人特征与工作的匹配

2、阿伦和梅耶所进行的综合研究提出的承诺有(ACE)。

A、感情承诺B、书面承诺C、规范承诺D、口头承诺E、继续承诺

3、社会知觉包括的类型有(ABCD)。

A、首因效应B、光环效应C、投射效应D、对比效应E、刻板印象

4、组织公正与报酬分配的原则有(ABC)。

A、分配公平B、程序公平C、互动公平D、法律公平E、组织公平

5、桑代克的效果律中强调的行为法则有(ABCDE)。

A
、在对相同环境做出的几种反应中，那些能引起满意的反应，将更有可能再次发生

B
、令人满意的、受到鼓励的行为结果将增加先前行为的力度，并增加未来再次发生此行为的可能性，这一原则有时也称为“强化原则”

C、那些随后能引起不满意的反应，将不太可能再次发生

D
、不理想的或受到惩罚的行为结果将减少先前行为的力度，并减少未来再次发生此行为的可能性，这一原则有时也称为“惩罚原则”

E
，如果行为之后没有任何后果，既没有正性的也没有负性的事后结果，在若干时间后，这种行为将会逐渐消失，这一原则有时也称为“消退原则”

6
、组织行为矫正模型被认为是有效的行为绩效管理的系统性方法之一，其具体步骤有(ACDE)。

A、要识别和确认对绩效有重大影响的关键行为B、惩罚原则

C、要对这些关键行为进行基线测D、功能性分析E、干预行为

7、团队的有效性构成要素有(ABCD)。

A、绩效B、成员满意度C、团队学习D、外人的满意度E、薪酬

8、团队过程的主要范畴是(ABCDE)。

A、沟通B、影响C、任务和维护的职能D、决策、冲突E、氛围和情绪问题

更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由范文网开发