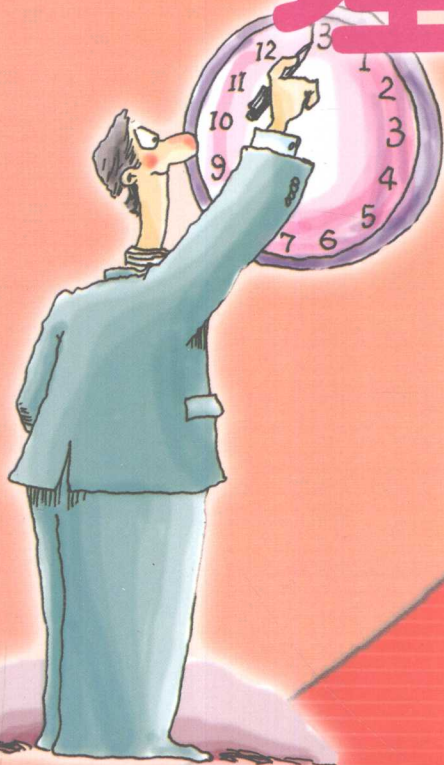


应用心理学丛书

岳先毅

编著

管理心理学



电子科技大学出版社

管理心理学

岳先毅 编著

电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/岳先毅编著. —成都:电子科技大学出版社, 1994. 10
(2006. 11 重印)

(应用心理学丛书)

ISBN 7-81043-190-0

I. 管… II. 岳… III. 管理心理学 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 000163 号

管理心理学

岳先毅 编著

出 版	电子科技大学出版社(成都建设北路二段四号)		
责任编辑	卿 春		
发 行	电子科技大学出版社		
印 刷	北京市朝教印刷厂		
开 本	850×1168 1/32	印张:15.5	字数:328 千字
版 次	1994 年 10 月第一版		
印 次	2006 年 11 月第三次印刷		
书 号	ISBN 7-81043-190-0/B·9		
定 价	31.00 元		

■ 版权所有 侵权必究 ■

◆ 本书如有缺页、破损、装订错误,请寄回印刷厂调换。

前 言

管理心理学是一门新兴学科，20 世纪 50 年代问世于美国。在党的改革开放政策的指引下，管理心理学理论越来越多地引入我国，国内很多心理学工作者对此兴趣甚浓。借鉴外国研究成果，研究中国的实际问题，努力创建有中国特色的管理心理学理论体系已成定势。

我于 20 世纪 80 年代初开始接触这门学问。当时烟台市的厂矿企业在改革开放中遇到一些新问题，希望我能从心理学的角度同他们一起研究解决。发起者是原烟台市纺织局党委书记周汝杰同志，他组织了烟台市纺织系统车间主任以上的党政干部培训班，根据办班的目的，让我在该班讲了《引发部属工作积极性的心理谋略》和《领导者应该具备的心理素质与角色行为》两个专题。事后，该公司根据当时的录音整理、印发了书面材料。该录音和书面材料同我在烟台石油总公司讲座的录像带一起在烟台转传后，管理心理学引起了不少单位领导者的兴趣。烟台第一棉纺厂、第二棉纺厂、印染厂、宽幅布厂、发电厂、北极星木钟厂等十几个单位相继邀我给他们搞了《运用管理心理学为企业建设服务》、《强化民主管理，激发企业活力》等 6 个专题讲座。听过讲座的同志都反映“管理心理学大有用处，应该学习、应用。”特别是烟台发电厂以《学者进工厂，科学下殿堂》为题的文章在《烟台日报》的刊登，烟

台广播电台对港务局服务公司等单位反映我讲座稿件的播放，山东省电视台对我在莱州土山海产研究所讲座的报道之后，知道并希望学习、应用管理心理学的人就更多了。烟台市物资局、救捞局、民政局、邮电局、工艺美术公司、化轻公司、造锁总厂、冷冻机厂等几十个单位都来邀我去宣传管理心理学知识，探索解决在商品经济条件下企事业出现的一些新问题。出于“向社会学习”和为家乡建设尽微薄之力的心情，在完成学校工作任务的前提下，我一般都应邀赴约。每去一处，都要根据该单位的要求和该单位的实际情况撰写或修改讲稿，这些讲稿是我这本管理心理学的“合子”。

1985年我的工作单位——烟台教育学院增设了教育管理专业，1987年又开始举办四个月一期的“初中学校领导干部岗位职务培训班”，由我担任管理心理学的教学工作。同时，烟台大学也给我发来聘书，邀我去该校主讲《管理心理学》课程，加上烟台市乡镇长培训班、威海市乡镇长培训班也都要求我对管理心理学课程进行系统讲授，这样，我的专题讲稿就扩展成了系统的讲义。1987年我院教务处应学生的要求，印刷下发了我的讲义《管理心理学教程》上、下册，作为学院内部教材使用。可以说，这个内部教材就是这本《管理心理学》的雏形。

1987年烟台组建了行为科学学会。在学会成立大会上，我作了《行为科学简介》的报告，影响较大，当场就有很多企事业领导同志要求学会举办理论培训班。学会承诺，相继在烟台新闻中心新闻发布厅、龙口矿务局招待所、救捞局招待所、黄海宾馆举办了四期企事业党政干部讲习班，

由我任主讲，主要用我编写的讲义系统、综合地讲授了行为科学、管理心理学理论。这一过程，是对我那两本内部印刷使用的《管理心理学教程》进行社会鉴定的过程，为我修改、完善此讲义提供了宝贵的反馈信息。

在这一系列的活动中，我体会到，引进、借鉴国外的研究成果只是手段，创建中国特色的管理心理学、解决我国管理工作中的实际问题、加速“四化”建设的进程才是目的，也是管理心理学的生命所在。在这种思想指导下，自1988年起，我们行为科学学会秘书处的几位同志先后深入莱阳动力机械厂、长岛电业局、龙口矿务局、第一棉纺厂、烟台救捞局等有代表性的单位进行社会调查，组织小型试验，同企业领导一起总结管理经验，研究在新形势下出现的新问题与解决对策，并形成了一些书面材料。此举很受企业欢迎，不但给所去单位出了些“促进双文明建设的点子”，而且为我这本书积累了不少感性材料。1990年烟台市“考干”时，将我“软禁”在税务局招待所拟定面试答辩题目，我选用的事例全是这次获得的第一手材料，得到主管这项工作的市委、市政府领导和参加考试人员的认可。为了交流、推广烟台市学习、应用、研究行为科学、管理心理学的经验与成果，经新闻出版局批准，我们秘书处的同志们一起创办了《烟台行为科学》季刊，发至中共烟台市委、市政府有关部门和团体会员单位，并与全国各省、市学会进行交流，收到了比较好的社会效益，也进一步促进了我这本书的写作。

现在这本《管理心理学》要正式出版发行了，在撰写过程中的三点想法还在左右着我，一是想在借鉴国外研究

成果的同时，能写出点中国的理论，在借鉴国内专家、学者研究成果的同时，能写出点自己的东西。二是想尽力做到理论联系实际，即便是借鉴国外的理论，也要做到洋为中用，合理移植，让它在烟台这块土地上生根、开花、结果。三是书的结构，我想尽力使学科体系与读者的思维逻辑结合起来。根据我多年教学、讲座的经验，将开篇写得较重，旨在使读者对管理心理学的地位、作用和宏观结构能有较好的认识，以引发读者的读书积极性。为了使读者易于掌握，我将主体内容分为“个体心理与管理”、“群体心理与管理”、“领导心理与管理”三部分。事例都是在烟台考察获取的。

在成书的过程中，得到了烟台市行为科学学会的领导和秘书处的同志们及会员单位的领导者大力支持；受到了听过我讲座、上课的同志们的莫大鼓励和厚爱；同时，借鉴、引用了国内外专家、学者的研究成果，在此一并表示衷心感谢！

由于水平有限，错误难免，敬请读者赐教！

作 者

目 录

前言	(1)
----------	-----

第一部分 开 篇

第一章 研究管理心理的基本思路	(3)
第一节 管理的核心是管人	(3)
第二节 管人的核心是管心	(12)
第三节 管心的核心是引发部属有益行为的 积极性	(20)
第二章 管心必备的宏观认知条件	(32)
第一节 科学的心理观	(32)
第二节 人的心理构成	(49)
第三节 管心的总体目标	(54)
第三章 管理心理学综述	(75)
第一节 管理心理学研究的对象	(75)
第二节 管理心理学的产生与发展	(78)
第三节 管理心理学与临近学科的关系	(91)
第四节 研究管理心理的原则和方法	(93)

第二部分 个体心理与管理

第四章 个体心理动力系统与管理	(105)
第一节 需要与管理	(105)

第二节	动机与管理	(131)
第三节	目标与管理	(164)
第四节	态度与管理	(190)
第五章	个体心理特征系统与管理	(229)
第一节	能力与管理	(229)
第二节	气质与管理	(251)
第三节	性格与管理	(266)
第六章	个体自我调节系统与管理	(284)
第一节	自我调节系统的结构与功能	(284)
第二节	自我调节系统的产生与形成	(289)
第三节	对自我调节系统的管理	(292)

第三部分 群体心理与管理

第七章	群体心理效应与管理	(301)
第一节	群体的概述	(301)
第二节	非正式群体心理与管理	(309)
第三节	群体心理效应与管理	(314)
第八章	群体动力与管理	(321)
第一节	群体舆论与管理	(321)
第二节	群体规范与管理	(325)
第三节	群体内聚力与管理	(329)
第四节	群体压力与管理	(335)
第九章	人际关系与管理	(341)
第一节	人际关系的概述	(341)
第二节	人际关系的测量	(363)
第三节	人际关系的和谐	(375)

第四部分 领导心理与管理

第十章 领导者的功能与影响力	(383)
第一节 领导与领导者的概念	(383)
第二节 领导者的功能	(388)
第三节 领导者影响力	(402)
第十一章 领导个体心理素质与领导行为	(413)
第一节 领导者的智力素质	(413)
第二节 领导者的非智力素质	(434)
第三节 领导行为的有效性理论	(449)
第十二章 领导集体心理结构的优化	(470)
第一节 领导集体的心理结构和领导效能	(470)
第二节 领导集体优化心理结构的具体要求	(475)
第三节 实现领导集体优化心理结构的途径	(481)

第一部分

开 篇

第一章 研究管理心理的基本思路

从事任何一项研究工作，都应首先明确研究思路。研究管理心理的基本思路，我认为从宏观上讲，可用三句话来概括：

管理的核心是管人；

管人的核心是管心；

管心的核心是引发部属有益行为的积极性。

第一节 管理的核心是管人

一、当代管理的七大要素

我们生活在一冥冥无际的世界中，人类实践的时间是无限的，人类实践的空间是无限的，人类的认识能力也是无限的。这三个无限必然带来一个新的无限，即科学发现和技术发明是无限的。对管理要素的认识，也是由浅入深，逐步深化。到目前为止，人们一般认为管理客体是由七大要素组成的，这七大要素是人、财、物、事、时间、空间和信息。

这七大要素可以分为“人”和“非人”两大类。财、物、事、时间、空间、信息都属于非人因素。

在古往今来的自然、社会变革中，人与人、人与非人、非人与非人相互作用，交互影响，从而形成了宇宙间错综复杂的关系。尽管这众多的关系各有各的特点，但从系统论的角度讲，可以将其归结为三类关系，即非人与非人的关系、人与非人的关系、人与人的关系。对这三类关系的管理，就构成了当代管理的三大系统。

二、当代管理的三大系统

（一）非人与非人关系管理系统

非人与非人关系管理系统是揭示非人与非人之间的本质的、内在联系（即规律性）的系统。其管理范畴极其广泛，大至宇宙天体，小至电子微粒，行行业业，概莫能外。如工业生产中的螺栓、螺母的配合间隙多大为最佳；根据矿石场、煤矿区的地理位置，将冶炼厂建在什么地方为最好等等。在农业生产中，什么时间种小麦；什么情况下给小麦追加氮、磷、钾肥最适宜等等。在课堂教学中，教师在黑板上纠正错别字，如何科学地运用暖色彩色粉笔，加大对象与背景间的色彩差别；怎样加粗对象部分的笔划，加大对象与背景间的形态差别，以提高纠正错别字的速度与效果等等。这都是研究非人与非人之间的关系，皆属非人关系管理系统。对非人与非人之间的关系，以前我曾将其称作技术系统，后来觉得对各种关系的管理都存在技术问题，所以还是称非人关系管理系统为宜。

对非人关系管理的水平高低，直接影响生产、科研的水平与效果。烟台市栖霞县刘家河乡，在搞庭院经济建设时，他们根据动、植物与阳光的关系，科学地安排了庭院“立体”养殖与种植规划——庭院地下挖建兔舍、养家兔，

兔舍的上方养蘑菇，蘑菇的上方搭葡萄架等等，充分利用庭院空间，收到了理想的经济效益。

（二）人与非人关系管理系统

人与非人关系管理系统，是研究人如何适应于非人，非人如何适应于人的管理系统。使人适应于非人的过程，是研究用人甄选和改造主体主观世界的过程；使非人适应于人的过程，是研究利用和改造客观世界的过程。如图 1—1 所示。

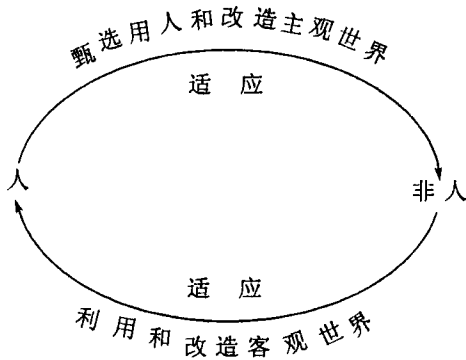


图 1—1 人与非人关系管理模式图

就人而言，由于个体的先天遗传素质不同，后天的阅历和知识经验有异，所以每个人的就业与发展，都存在着人尽其才、勉强可以和无能为力的问题。如甄选演员，尽管在剧本中总有些抑郁质的角色，但扮演这样角色的演员绝不能是该种气质类型的人。否则，导演让演员进入角色，他（她）迟迟“进不去”；让他（她）从角色的某种心态中“走出来”，他（她）又迟迟“出不来”，就更甭说破涕为笑、回嗔作喜了。所以在演员的甄选上，最好是多血质者，并在被甄选后要不断改造主观世界，以使自己适应工作的

需要。再如干部的甄选，在一个单位里，有众多的干部职工，有很多分工不同的具体岗位，如果能把猛打、猛冲、不怕苦、不怕累、善于带头实干的胆汁质职工委任为班组长；把能说会道、善歌善舞、思想灵活、作风活泼的多血质人物，委任为团委书记；把作风老练、不急不躁、善于作深入细微政治思想工作的粘液质类型的人，委任为党委书记或财会科长等等，就会收到人尽其才、各得其所的效果。如果各级人事部门，都能把每个人的先天遗传素质和后天的知识经验作最佳的结合，将其放在最适宜的工作岗位上，能当梁的当梁，能当柱的当柱，能作火柴杆的就作火柴杆，那样，我国的人才开发与利用，将会出现更新的局面，生产力发展的速度将会更快。

人适应于非人，不仅宏观上要适应，微观上也要适应。如言语，讲什么，怎样讲，就有个适应问题。若病员找医生看病，医生为其确诊为晚期癌症，医生出于医德的需要，从工作性质适应性出发，只能给病员说些适应性的假话，诸如“同志，你没有什么大病，我给你开些药，回家好好休息，想吃点什么就吃什么，这药都不忌口，吃着药休息几天就会好转”等等。再如两个人闹矛盾，分别到领导者那里说了些有伤对方自尊心的不实之辞，这时作为领导者，为了适应政治思想工作的需要，绝不能原封不动地将对方的言辞转告给任何一方。相反为了缓和他们的矛盾，还要说些适应性的假话，诸如“××同你没有什么原则分歧，他对你还能一分为二，有些小的意见和误会，你俩谈谈心就解决了”等等。对上述这些适应工作的假话，不应简单地批评为品德欠佳的“说谎”，相反应对这种主动改造主观

世界，使之适应客观需要的精神给予充分的肯定和赞扬。

就非人而言，有的非人因素对人有益，有的非人因素对人无益甚至有害。人对有益的非人因素可以充分利用，并通过改造客观世界，使其对人更为有益。如阳光对人有益，人们在盖房时就精心研究，在保证坚固的前提下，要尽力加大光照面积；又如猪肉对人有益，猪肉中的瘦肉对人更为有益，所以人们就精心研究、培育瘦肉猪种，以适应人用肉的需要。有些非人因素对人的生活、工作有干扰，以至有危害，所以人便通过改造客观世界，尽力使其得以控制。如高温，人体不适应，工作起来效率也低，人们就研究、制造了空调设备，将温度调至人体最适应的 $22\sim 25^{\circ}\text{C}$ 。噪音，是人类的主要公害之一，如果分贝很高，不但可以使人耳聋，而且会破坏人的内分泌机制，使人正常的心电、脑电位产生变化等等，所以人们就研制消声器，以还人类所适应的宁静。污水对人有害，所以人们就加强环卫工程建设……这一切，都是人类通过改造客观世界的途径，使非人因素适应于人。

无论是甄选用人和通过改造主观世界使人适应于非人，还是利用或通过改造客观世界使非人适应于人，其目的都是共同的，即提高科研、生产和工作效益，进而达到最大限度地满足人正当、健康、日益发展的物质、精神需要。

（三）人与关系管理系统

什么是人，古今中外一直在争论，至今还没有公认的定义。在我国，多数词典的解释是：人是能制造工具并能使用工具进行劳动的高级动物。我认为，这种解释是不科学的。人不是动物，就属种关系而言，微生物、植物、动