

guanli xinlixue

管理心理学

林秉贤

管理心理学

林秉贤

辽宁商业专科学校管理学系

辽宁·锦州

序

国民经济的发展在很大程度上取决于科学技术的进步和管理效率的提高。国内许多先进企业管理实践表明，企业管理效率提高的关键是人力因素的激励和发挥，而归根结底又取决于企业经营管理者本身能力水平的提高。林秉贤同志所著的管理心理学比较系统、全面地论述了这几者之间的相互关系，因此该书不论是对理论工作者，还是对企业经营管理者都将有所启发和帮助。这也正是该论著的理论价值与实际运用价值之所在。

著者在著述过程中，努力以马列主义毛泽东思想为指导，比较充分地论述了构成管理心理学的理论体系、各种管理学派，尤其着重挖掘和整理了我国古代管理心理的思想和中国共产党领导下的优良革命传统中有关管理理论和管理实践的丰富思想，这是该论著的重要特色之一。著者在总结国内外具体管理实践中，还比较系统地介绍了管理心理学的研究方法，无疑地将对提高企业经营管理效率提供有力的工具，这是该论著的第二特色。著者还从马克思主义政治经济学原理出发，运用心理学基本理论和具体研究成果，强调人力开发的必要性和可能性，以及人力资源开发在提高国民经济效益、促进祖国四化建设中的重要作用方面，作了许多具体的、有益的论述和介绍，较好地解决了理论和实际结合的问题，这是该论著的第三特色。

当然也必须指出，目前我国对于管理心理学的研究还刚刚开始，因而如何适应我国国民经济飞速发展的形势，具体地解决企业经营管理中遇到的问题，并在辩证唯物论思想指导下，

建立起一套适合中国国情特色的管理心理学方面，还有差距。当然这项任务也并不是著者本人所能完成的，还有待于进行管理心理学研究的同志们一起努力，集思广益，在不久的将来编著出一部富有社会主义中国特色的管理心理学。

近年来，林秉贤同志在教学和科研中，努力以辩证唯物论为指导，尊重老一辈心理学工作者的研究成果，虚心地求教于同行业心理学工作者和实际工作者，在理论与实际结合的道路上迈出了可喜的一步。管理心理学一书是继《犯罪心理学纲要》（天津市科学学与科技管理杂志社出版）、《社会心理学》（群众出版社）、《青春期心理》（河北人民出版社，与张克荣合著）之后的又一本新著问世，应该值得庆贺。

该论著是在著者讲课讲稿基础上经过多次修改而成的，因而适合于作为大专院校、干部管理学院和企业干部培训的教材，对实际工作者研究管理工作中的心理，也有一定的参考价值。

王极盛

1984年5月于中国
科学院心理研究所

序

在现代企业管理中，管理心理的研究正越来越趋重要。因而，作为社会心理学分支的管理心理学，在管理科学中也逐渐占有了重要地位。为了使企业管理专业的学生获得这方面的基本知识，我们邀请了天津商学院林秉贤老师来我校讲学。在此之前，林秉贤老师已在天津南开大学等高等院校、干部院校及干部专修班等系统讲授了管理心理学课程。经征得同意，我们将林秉贤老师在讲课基础上所编著的《管理心理学》一书编印，作为我校企业管理专业学生学习该课程的教材，并供高等院校及企事业单位用作教学与工作参考。

当然，在我国，管理心理学还是一门新兴学科，本书内容所及，介绍了较多的国外论述、研究与实践。对于这些内容，还是要本着“洋为中用”，“批判地接受运用”的原则，在实践中逐步建立起具有我国特色的管理心理学。

辽宁商业专科学校企业管理系

一九八四年一月

自序

这本书稿是我在南开大学管理学系、天津市心理学会、人才学会、科学管理学会暨南开大学社会学系联合举办的天津市管理心理学讲习班，天津市医学职工大学和辽宁商业专科学校管理学系等一些院校讲课基础上，对讲稿加以整理而成的。

管理心理学是在辩证唯物论思想指导下，结合我国国情，建立在科学心理学、现代管理学、经济学、社会学、人类学……等多学科基础上的一门新兴的运用学科。特别是近几年来，我国丰富的管理实践表明，作为社会心理学一门分支学科的管理心理学，在企业经营管理、改善团体气氛、提高工作效率等有关方面，均起到了独特的作用。

但有必须指出，管理心理学的研究在我国尚在初创阶段，因而必须解决两个问题：一是怎样正确借鉴国外的研究成果，为我所用；二是怎样正确建立我们自己的理论体系和科学研究方法。本书稿力图朝着这两方面努力，但由于当前国内可借鉴的同类著作甚少，为了保持学科体系的完整性和系统性，书稿的某些章节及实验研究还不得不暂时借用国外的某些研究成果，这是必须要加以说明的。

由于本人学识浅薄，不论在对待国外理论的借鉴改造方面，还是在理论原理的论述方面，纰缪之处在所难免，恳切希望同志们给予指教。

在编写过程中，曾得益于吉林工业大学薛春海老师所编著的《管理心理学》，杭州大学心理学系芦盛忠老师主编的《管

理心理学》，随后又得益于辽宁商专管理学系杨圣、尤溪霖、李中天、聂文喜、单凤儒等老师指点以及中国科学院心理研究所王极盛和天津市科协学会部苏丽雯、李景元等同志的热情鼓励，在此一并致谢。

林秉贤

一九八三年十月于天津·咸阳楼

目 录

第一编 概 论

第一章 心理与管理

第一节 管理工作需要心理学

- 一、管理结构..... 2
 - (一)管理的概念与结构(2)
 - (二)管理的职能与层次(5)
- 二、管理成效..... 8
 - (一)埃默森的效率概念(8)
 - (二)影响效率的心理因素(9)
- 三、管理心理学研究对象..... 11
 - (一)管理心理学的产生(11)
 - (二)管理心理学研究对象与任务(12)

第二节 心理学对管理的贡献

- 一、心理学在两次大战中的运用..... 14
- 二、心理学在管理中的运用..... 19
 - (一)人事心理与管理(20)
 - (二)工效心理与管理(21)

第二章 管理心理理论的由来和发展

第一节 唯物主义管理心理学

- 一. 我国的管理模式26
 - (一) 发展中的管理心理理论 (26)
 - (二) 党和政府的高度重视 (33)
- 二. 洋为中用的方针33
 - (一) 博取百家, 为我所用 (33)
 - (二) 适合国情, 洋为中用 (34)

第二节 管理心理学基本理论

- 一. 典学派37
 - (一) 古典管理理论构成 (38)
 - (二) 古典学派的理论实质 (46)
 - (三) 古典学派的理论评价 (49)
- 二. 行为科学学派51
 - (一) 行为科学的理论组成 (53)
 - (二) 行为科学学说 (66)
- 三. 现代科学管理学派68
 - (一) 现代科学管理学派的理论组成 (68)
 - (二) 系统工程 (72)

第二编 人力管理心理

第三章 人力作用

第一节 人力管理的意义

- 一. 管理的职能80
 - (一) 企业机能(80)
 - (二) 管理机能(80)
- 二. 管理的本质82

第二节 人力发展的调查

- 一. 一般职工的人力调查85
- 二. 管理干部的人力调查94

第四章 人力差异

第一节 能力差异与管理

- 一. 能力差异存在的客观性101
 - (一) 能力差异的研究(101)
 - (二) 能力的一般概念(103)
 - (三) 能力与知识、技能的关系(105)
 - (四) 能力的种类(107)
- 二. 能力差异与管理107
 - (一) 能力差异研究在管理中的作用(107)
 - (二) 能力个别差异的表现方式(112)
- 三. 创造力与管理118

(一) 创造力与现代化管理 (118)

(二) 创造力与智力的关系 (118)

四. 能力的测量..... 121

第二节 个性差异

一. 个性的一般概念..... 130

(一) 个性的一般概念 (130)

(二) 个性差异存在的客观性 (131)

二. 气质与管理..... 132

(一) 气质的本质 (132)

(二) 气质在管理工作中的作用 (141)

三. 性格与管理..... 144

(一) 性格的一般概念 (144)

(二) 性格类型与管理 (146)

(三) 性格形成与管理 (155)

四. 人格测验..... 161

(一) 人格测验的目的 (161)

(二) 人格测验的类型 (162)

第三节 认知差异

一. 认知世界..... 165

(一) 感觉 (167)

(二) 知觉 (169)

(三) 注意 (180)

(四) 观察 (185)

(五) 暗示 (187)

(六) 想象与幻想 (188)

五. 社会知觉	192
(一) 社会知觉对人际关系的影响 (192)	
(二) 影响社会知觉的心理因素 (193)	
三. 自我认知	199

第五章 人力发挥

第一节 动机激发

一. 动机与行为	206
(一) 动机的一般概念 (205)	
(二) 动机与目的 (207)	
(三) 动机的性质与力量 (209)	
(四) 动机体系 (211)	
(五) 行为的共同特征 (216)	
二. 需要与激励	217
(一) 需要实质 (217)	
(二) 激励过程 (229)	
三. 激励理论	240
(一) 双因素理论 (240)	
(二) 成就需要论 (243)	
(三) 期望理论 (245)	
(四) 需要模式差异论 (246)	

第二节 情绪引导

一. 情绪的性质	249
(一) 情绪的概念 (249)	

(二) 情绪与情感的关系 (249)	
二、情绪与行为	249
(一) 情绪具有动机作用 (250)	
(二) 增强认知过程的效果 (254)	
(三) 情绪的助长作用 (256)	
(四) 情绪与心理卫生 (256)	
三、情绪唤醒	258
(一) 情绪的理论 (258)	
(二) 情绪唤醒的模型 (258)	

第三节 态度形成

一、态度的性质与功效	260
(一) 态度的概念 (260)	
(二) 态度的功效 (262)	
二、态度的形成与改变	264
(一) 态度的形成 (264)	
(二) 态度的改变 (266)	
三、态度的测量	274

第四节 领导行为

一、领导与领导艺术	279
(一) 领导的概念 (280)	
(二) 领导的类型 (282)	
(三) 领导的功能 (283)	
(四) 领导的艺术 (285)	
(五) 领导影响力 (291)	

二. 领导素质	299
(一) 政治素质 (299)	
(二) 能力素质 (300)	
(三) 创新精神 (303)	
(四) 决断魄力 (305)	
(五) 宽容精神 (307)	
(六) 求知欲望 (308)	
三. 现代领导体制的发展	310
(一) 家长制行政领导 (310)	
(二) 经理阶层的兴起 (310)	
(三) 职业软专家领导 (311)	
(四) 专家集团领导 (311)	
四. 几种典型的领导理论	312
(一) 特性理论 (313)	
(二) 作风理论 (316)	
(三) 行为理论 (321)	
(四) 情势理论 (324)	
五. 领导的智能结构	331

第六章 人力保护

第一节 职工的培训心理

一. 学习心理	335
(一) 学习的概念 (335)	
(二) 学习过程 (336)	
(三) 影响学习效率的因素 (341)	

二. 职工的教育与训练	342
(一) 职工训练的目的 (342)	
(二) 职工训练的内容 (343)	

第二节 心理卫生与辅导

一. 心理卫生的性质与发展	350
(一) 心理卫生的意义 (350)	
(二) 心理卫生的发展 (351)	
二. 冲突与挫折	351
(一) 挫折的概念 (352)	
(二) 引起挫折的因素 (353)	
(三) 挫折后的反应 (357)	
(四) 职工的不良适应 (361)	
三. 适应与防卫	362
(一) 适应与防卫的意义 (362)	
(二) 防卫方式 (363)	
四. 职工的心理辅导	368
(一) 职工心理卫生辅导的意义 (368)	
(二) 职工心理卫生辅导的具体内容 (368)	

第三编 组织心理

第七章 组织结构

第一节 组织观念

- 一. 组织概念.....377
 - (一)组织的产生(377)
 - (二)组织的概念(377)
- 二. 组织分类.....380
 - (一)以组织目标来进行分类(380)
 - (二)以满足心理需求来分类(380)
 - (三)以个人与组织关系分类(388)

第二节 组织理论

- 一. 古典组织理论.....389
 - (一)科层制度的特点(389)
 - (二)科层组织的评价(390)
- 二. 新古典组织理论.....392
- 三. 现代组织理论.....394
 - (一)现代组织理论的兴起(394)
 - (二)现代组织理论的本质(398)

第三节 组织模式

- 一. 组织模式.....400

- (一) 组织模式的变迁 (400)
- (二) 组织模式的评价 (402)
- 二. 典型模式 403
 - (一) 霍曼斯模式 (403)
 - (二) 利克特连针模式 (406)
 - (三) 卡恩重叠角色组织模式 (407)
 - (四) 社会主义直线职能模式 (408)
- 三. 模式评述 409
 - (一) 模式理论的评述 (409)
 - (二) 模式体系图评述 (411)

第八章 组织沟通

第一节 沟通观念

- 一. 沟通的概念 412
 - (一) 沟通概念与程序模式 (412)
 - (二) 沟通的理论基础 (415)
 - (三) 信息沟通的意义 (416)
- 二. 沟通的种类 417
- 三. 沟通的能力结构 423
 - (一) 听力 (423)
 - (二) 表达力 (423)
 - (三) 了解沟通对象的能力 (424)
 - (四) 人际关系能力 (425)