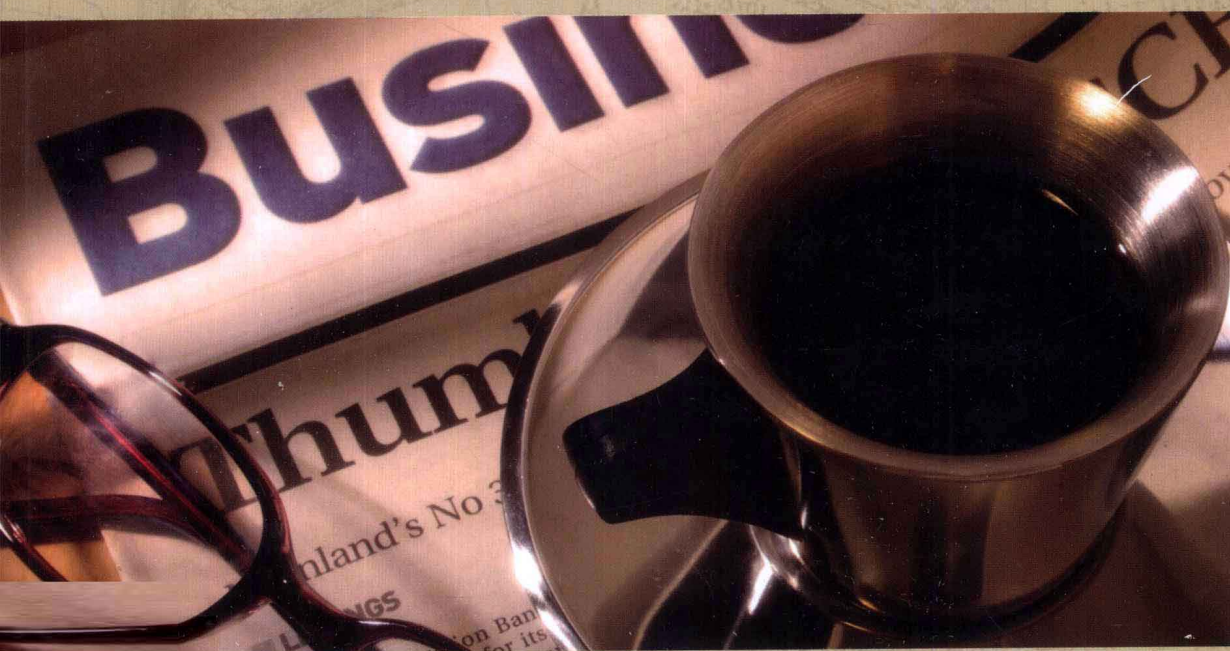


科学版精品课程立体化教材·管理学系列

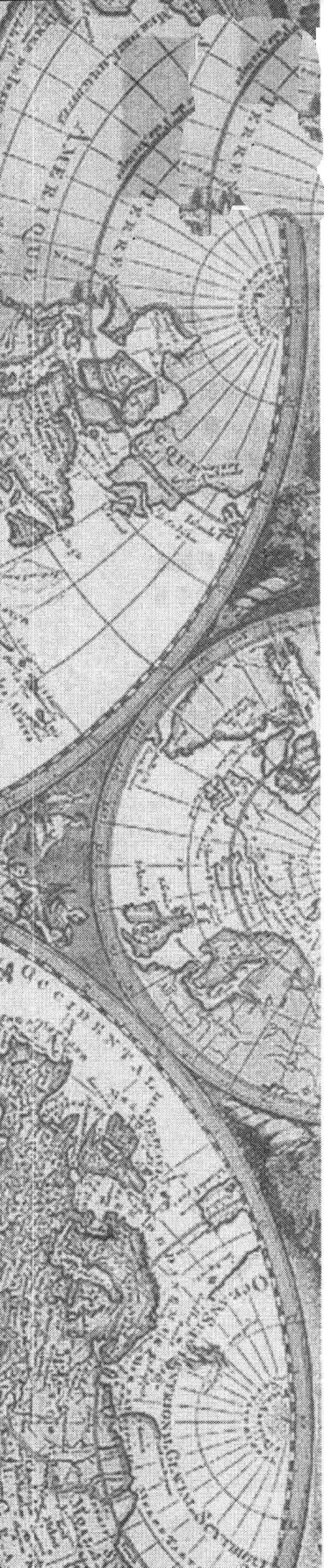
Managerial Psychology 管理心理学

(第二版)

李 靖 主编



科学出版社



科学版精品课程立体化教材·管理学系列

管理心理学

(第二版)

李 靖 主编

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书囊括了管理心理学的基本范畴、研究方法、基础知识、理论框架,并对近年来管理心理学的研究重点作了深入、细致的探讨,体现了当今国内外管理心理学的重要理论成果和研究动态。本书共分五篇:导论篇包括管理心理学的研究对象、产生和发展等内容;个体心理篇包括个性概述、个性相关概念、个性心理特征、个性倾向性、激励等内容;群体心理篇包括群体心理概述、群体人际关系、群体沟通、群体冲突等内容;组织心理篇包括组织心理概述、组织结构、组织文化、组织变革等内容;领导心理篇包括领导心理概述、领导者的心理素质、领导理论及模式等内容。

本书结构完整,内容独特新颖,学理性强,反映了中国管理心理学研究的最新进展,并配备多媒体教学课件。本书既可以作为高等院校本科生及研究生的教材、参考书籍,也可供相关领域的科研工作者、党政机关领导者、企事业单位管理者参考。

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/李靖主编. —2版. —北京:科学出版社,2011.6

科学版精品课程立体化教材·管理学系列

ISBN 978-7-03-031363-8

I. ①管… II. ①李… III. ①管理心理学-高等学校—教材 IV. ①C93-05

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第104867号

责任编辑:陈 亮 张 宁/责任校对:张凤琴

责任印制:张克忠/封面设计:番茄文化

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

源海印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2006年2月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2011年6月第 二 版 印张:21 1/2

2011年11月第十一次印刷 字数:430 000

定价:35.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)



reface

前言

本书第一版于 2006 年 1 月出版。据出版社反映,已经多次印刷,仍有需要扩大供应的趋势。出版社早在 2009 年就提出再版的建议,由于本教材的编写人员或出国进修,或异地工作,因此再版工作一直未能成行。直至今日,在科学出版社的努力下,本书的修订工作才真正成行。

第二版较第一版的框架基本上没有太大的变动,仅仅在增加篇幅不宜过多的原则下作局部调整,主要是在文字和图表上做一些修缮,在内容上,有很小范围上的删减和补充,尽量保持原来的结构和内容。需要指出的是,在第 2 篇“个体心理”中,考虑到个性概述与个性心理特征属于两个不同层次的问题,因此,在第二版中分成第 3 章“个性概述”和第 4 章“个性心理特征”两章进行阐述,内容上没有变动,在第 3 章“个性概述”中增加了一个新的案例。

管理心理学是管理学中的一门专业基础课程。本书编著者在管理心理学第一版的基础上,继续本着理论与现实实践相结合的原则,广泛参阅和引用国内外管理心理学理论的精华,并结合中国国情以及国内外一些典型的管理实践案例,经过反复斟酌修订而成。第二版的《管理心理学》共分为 5 篇 17 章,具体内容为:

第 1 篇:导论,共 2 章。第 1 章“管理心理学的研究对象”主要介绍了管理心理学的研究对象、内容、理论基础、研究意义和方法等,对于读者学习和研究该学科起着一定的启发作用。第 2 章“管理心理学的产生和发展”,主要描述了管理心理学的历史沿革及其在我国管理实践中的运用,对逐步创建具有中国特色的管理心理学点明了一个趋势。

第 2 篇:个体心理,共 4 章。第 3 章“个性概述”,从个性的概念、特征及结构出发,重点介绍了个性形成发展的影响要素,为个性心理的研究提供了基础

前提。第4章“个性心理特征”，主要介绍了各种个性心理特征，并对其相互之间的影响及其与管理之间的联系加以阐述。第5章“个性倾向性”，从需要、动机、行为三方面来描述个体活动的基本动力、一般规律及其与行为结果之间的内在联系。第6章“激励”，主要剖析了激励的基本理论，并介绍了西方管理学说史上的人性理论和马克思主义关于人性的基本理论。整个第2篇对于管理者在实际工作中掌握与运用被管理者的个性心理特征，了解其个性倾向，根据人的需要激发人的动机，充分发挥其积极性、创造性，极具参考价值。

第3篇：群体心理，共4章。第7章“群体心理概述”，主要从群体与群体心理、群体结构、功能、规范、凝聚力与士气等方面来解读这种复杂的心理现象。本章对于揭示社会与个人之间的相互作用、发掘心理现象及发展的内部规律、探求影响群体活动效率的因素具有重要意义。第8章“群体人际关系”，主要介绍和论述了人际关系的含义、人际吸引的方式、人际互动分析理论、人际关的需求类型与基本倾向等，了解和掌握这些知识，对于提高管理者对员工的关心程度、激发员工的积极性具有重要作用。第9章“群体沟通”，主要探究了沟通的含义、沟通的过程、沟通的障碍和沟通的改善，对于管理者更好地领导和影响被管理者、建立融洽的人际关系、减少群体的误解和冲突、提高员工的满意感和群体的凝聚力起了至关重要的作用。第10章“群体冲突”，主要对冲突过程、起因、预防和引发冲突的策略和方法做出论述，了解和掌握这方面的理论，对于管理者在必要时刻做出处理和引发冲突的策略，进而发挥出群体更大的功能有着借鉴意义。

第4篇：组织心理，共4章。第11章“组织心理概述”，主要介绍了组织的概念、基本特征、分类、功能和结构等内容，这些基本问题是掌握整个组织心理活动规律的理论基础。第12章“组织结构”，主要介绍了组织结构的基本概念和基本类型，重点分析了影响组织结构的要素，特别分析了有效组结构的基本特征以及组织结构与员工行为之间的关系，强调了组织结构在组织心理这篇的重要作用。第13章“组织文化”，主要阐述了组织文化的含义、功能、层次及其塑造，对于组织塑造与发展员工群体的价值观、群体规范、共同准则有着指导意义。第14章“组织变革”，主要描述了组织变革动力、模式、阻力及其克服等，强调了在当今社会，适应性的变革是组织生存的需要，而革新性的变革是组织发展的需要。进一步阐述了组织变革的目标以及未来组织的预想，特别强调了适应环境变化是未来组织达到更高效能的途径之一。

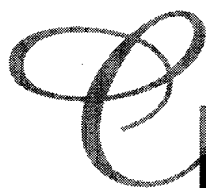
第5篇领导心理，共3章。第15章“领导心理概述”，从不同的角度阐述了领导的含义、影响力、功能，为领导者依据组织的实际情况采取正确的领导方式和领导行为，团结和带领全体员工高效率地去实现组织目标提供了理论依据。第16章“领导者的心理素质”，主要介绍了领导者的个体心理素质、领导群体的心

理素质和领导决策的心理素质，对于选拔、培训领导人才和组建高效能的领导团队起着不可估量的作用。第 17 章“领导理论及模式”，主要介绍和讨论了领导特质理论、领导作风理论、领导行为理论和领导权变理论四种具有代表性的传统领导理论，研究的核心在于发掘影响领导有效性的因素，寻求提高领导工作的科学性和有效性的途径。

参与本书第二版修订的人员，基本上仍由原班作者完成，具体如下：吉林大学行政学院教授李靖（主编）、吉林大学行政学院副教授刘雪华（副主编）、北京科技大学文法学院教授冯英、东北师范大学政法学院讲师柳海滨、华中科技大学医药卫生管理学院讲师高红霞、吉林大学行政学院副教授孙德超、吉林大学应用技术学院讲师董亚男、吉林大学行政学院博士生钟哲（新增）。另外，我的研究生高葳、刘娜、曾媛、聂遼松等人在本书修订的文字校对方面做了大量工作。特别需要说明的是，此书的再版得到了科学出版社的大力支持，在此谨致谢忱！

李 靖

2010 年 6 月 8 日



Contents

目录

前言

第1篇 导论

第1章 管理心理学的研究对象	3
1.1 管理心理学的研究对象	3
1.2 管理心理学的研究内容	4
1.3 管理心理学的理论基础	5
1.4 管理心理学的研究意义	14
1.5 管理心理学的研究方法	16
关键词	19
思考与练习题	19
第2章 管理心理学的产生和发展	20
2.1 管理心理学产生的历史背景	20
2.2 管理心理学的产生	21
2.3 管理心理学的发展	27
2.4 管理心理学在中国管理实践中的应用	28
案例：三株集团兴衰的启示	29
讨论题	30
关键词	31
思考与练习题	31

第2篇 个体心理

第3章 个性概述	35
----------	----

3.1 个体心理与个性	35
3.2 个性的形成与发展	37
3.3 个性的结构	38
案例：马加爵性格扭曲的成长路	39
讨论题	41
关键词	41
思考与练习题	41
第4章 个性心理特征	42
4.1 气质	42
4.2 性格	49
4.3 能力	55
4.4 气质、性格、能力之间的关系	64
案例：谁当经理更合适	67
讨论题	68
关键词	69
思考与练习题	69
第5章 个性倾向性	70
5.1 需要	70
5.2 动机	76
5.3 行为	81
案例：用心做员工关系——台积电员工帮助计划	89
讨论题	91
关键词	91
思考与练习题	91
第6章 激励	92
6.1 激励的含义	92
6.2 激励的原则与方法	93
6.3 西方管理学说史上的人性理论	96
6.4 马克思主义关于人性的基本理论	102
6.5 激励理论	104
案例一：奖赏真的是有效的激励手段吗？	125
讨论题	126
案例二：海尔集团的斜坡球体发展理论	126
讨论题	127
关键词	127

思考与练习题·····	127
-------------	-----

第3篇 群体心理

第7章 群体心理概述·····	131
7.1 群体与群体心理 ·····	131
7.2 群体的结构、功能和规范 ·····	136
7.3 群体凝聚力与群体士气 ·····	144
关键词·····	149
思考与练习题·····	149
第8章 群体人际关系·····	150
8.1 人际关系的含义 ·····	150
8.2 人际吸引 ·····	153
8.3 人际关系的需求类型与基本倾向 ·····	155
8.4 人际关系的测试 ·····	156
8.5 人际关系的改善 ·····	161
关键词·····	164
思考与练习题·····	164
第9章 群体沟通 ·····	165
9.1 沟通的含义 ·····	165
9.2 沟通的类型 ·····	167
9.3 沟通障碍 ·····	175
9.4 沟通与管理 ·····	176
案例一：本田公司的沟通渠道·····	183
讨论题·····	184
案例二：家电公司·····	184
讨论题·····	185
关键词·····	185
思考与练习题·····	185
第10章 群体冲突 ·····	186
10.1 群体冲突的含义与性质·····	186
10.2 群体冲突的过程·····	187
10.3 冲突产生的原因·····	190
10.4 预防和引发冲突的策略和方法·····	191
案例：“杨八郎屯是‘白区’，谁也管不了” ·····	192
讨论题·····	193

关键词·····	193
思考与练习题·····	193

第4篇 组织心理

第11章 组织心理概述·····	197
11.1 组织的内涵及特征·····	197
11.2 组织的功能·····	199
案例：微软公司的成功之源·····	202
讨论题·····	203
关键词·····	203
思考与练习题·····	204
第12章 组织结构·····	205
12.1 组织结构的基本概念·····	205
12.2 组织结构的基本类型·····	209
12.3 影响组织结构的基本因素·····	211
12.4 有效结构的基本特征·····	213
12.5 组织结构与员工行为·····	214
案例：“X媒体”的组织结构·····	214
讨论题·····	215
关键词·····	215
思考与练习题·····	215
第13章 组织文化·····	216
13.1 组织文化的含义·····	216
13.2 组织文化的功能·····	219
13.3 组织文化的层次·····	222
13.4 组织文化的塑造·····	223
案例：“海尔现象”的启示·····	229
讨论题·····	231
关键词·····	231
思考与练习题·····	231
第14章 组织变革·····	232
14.1 组织变革的动力·····	232
14.2 组织变革的内容·····	235
14.3 组织变革的过程·····	236
14.4 组织变革的阻力及其克服·····	238

14.5 组织变革的目标·····	242
14.6 组织的未来发展·····	243
案例：韦尔奇——让通用电气在变革中成长·····	251
讨论题·····	255
关键词·····	256
思考与练习题·····	256

第5篇 领导心理

第15章 领导心理概述 ·····	259
15.1 领导的含义及基本特点·····	259
15.2 领导的影响力·····	262
15.3 领导的功能·····	265
案例：仁慈与严明·····	268
讨论题·····	269
关键词·····	270
思考与练习题·····	270
第16章 领导者的心理素质 ·····	271
16.1 领导者的个体心理素质·····	271
16.2 领导群体的心理素质·····	272
16.3 领导决策的心理素质·····	277
案例：我怎样当总裁·····	283
讨论题·····	286
关键词·····	286
思考与练习题·····	286
第17章 领导理论及模式 ·····	287
17.1 领导特质理论·····	288
17.2 领导风格理论·····	293
17.3 领导行为理论·····	300
17.4 领导权变理论·····	305
17.5 领导理论及模式研究的新进展·····	320
案例：如何做好情境领导·····	328
讨论题·····	328
关键词·····	329
思考与练习题·····	329
参考文献 ·····	330

第 1 篇 导 论

管理心理学创始于 20 世纪 50 年代的欧美国家，是一门年轻的学科。虽然它的发展历史较短，在理论和方法上还不够成熟，有待进一步完善，但是，在实践上它却给管理领域带来了新的生机和活力。学习和研究管理心理学，首先应该了解和把握管理心理学的研究对象、研究内容、理论基础、研究意义和研究方法。



第1章

管理心理学的研究对象

1.1 管理心理学的研究对象

每门学科都有自己的特定研究对象，“对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门学科的对象”。研究对象的确立，反映着本学科独立存在的意义，也是区别于其他学科的基本标志。

管理心理学是管理学和心理学交叉互融构成的一门学科。它既是管理科学的分支学科，又是心理科学的应用心理学科。它是运用心理学、管理学、社会学、人类学等学科的原理、原则，研究管理活动中人的心理活动和行为规律，从而有效地调动人们的主动性、积极性和创造性的学科。它是一门综合性学科，也是一门边缘学科。

其实，管理心理学是随着现代管理科学的发展而独立出来的一门新的学科，具有二重性：既有与生产力和社会化生产相联系的自然属性的一面，又有与生产关系和社会制度相联系的社会属性的一面。因此，尽管受不同社会经济制度的影响，各国的研究在理论、观点、方法上不尽相同，但是，管理心理学的研究对象主要是研究管理活动中人的心理活动和行为规律。换言之，它研究处于管理过程中的个体、群体、组织及领导的心理活动和行为规律。要具体把握管理心理学的研究对象，应明确以下两点。

首先，管理心理学研究人的心理活动，主要是通过人的行为来进行研究的。从管理心理学的字面意义上看，人们会以为管理心理学是专门研究人的心理活动

的,但是,研究人的心理活动不能脱离人的行为,因为人的心理活动现象与物理、化学等现象不同,它不具有形体性,是人内部世界的精神生活,他人无法直接进行观察。因此,管理心理学通过观察和分析人的行为来客观地研究人的心理活动。管理心理学既要研究人的心理活动规律,又要研究人的行为规律,是把二者作为一个整体来研究,因为心理支配着人们的行为而又通过行为表现出来。

其次,管理心理学研究的是在管理活动中人的心理活动和行为规律。普通心理学和管理心理学虽然都是研究人的心理活动规律的学科,但普通心理学是研究一切人的心理活动的一般规律,而管理心理学只研究在管理活动中管理者和被管理者的心理活动和行为规律,它包括管理活动中所涉及的企业、机关、行政管理、军事管理、学校管理、社会团体管理等。其中,企业管理最初被限定为管理心理学研究应用的领域,但是随着学科研究日益受重视和研究范围的日益扩展,管理心理学在管理活动中应用的领域也越来越广泛。

由此可见,管理心理学以管理活动中人的心理活动和行为规律为研究对象,以探求调动各方面的主动性、积极性和创造性,增强对人行为的预测、引导和控制的能力,从而更有效地实现组织目标。

1.2 管理心理学的研究内容

管理心理学的研究内容十分广泛,从研究的主体来说,主要涉及四个方面:个体心理、群体心理、组织心理和领导心理。

1. 个体心理

任何组织都是由个体成员组成的。个体的主动性、积极性和创造性发挥得如何,直接影响整个组织管理活动的效率。因此,个体心理的研究是管理心理学研究的基础。个体心理主要包括心理过程和个性心理两个因素,它们都与行为有着密切的关系。因此,我们将分别研究个体的个性心理特征、个性倾向性的行为规律及其与管理的关系。个体心理探讨的核心是激励和核心创造力问题。

2. 群体心理

在各种形式的社会实践中,任何个体行为都不是也不可能是孤立存在的。为了生存、生活和进行社会活动,个体需要结合成一定的群体,互动互助、互换互补,也就是说必须组成群体,由此产生群体心理与行为。群体心理是管理心理学研究的重要内容。群体心理研究主要包括群体的一般理论、群体人际关系、群体沟通和群体冲突等问题。

3. 组织心理

管理活动存在于组织之中,而组织是由两个或多个不同层次、执行不同职能的群体,为实现一定的组织目标而组成的系统。组织心理和行为是管理心理学研

究的重点内容。组织心理研究的具体内容主要包括组织心理的一般理论、组织理论的发展、组织文化、组织变革和组织发展等内容。

4. 领导心理

在管理过程中,领导心理是通过影响个体心理、群体心理、组织心理,从而影响整个管理活动的关键因素。尽管领导者作为个体,领导集体作为群体,有其个体心理和群体心理的一般性规律,但是,他们所处的地位、承担的职责及所具有的功能的特殊性,决定了领导心理是管理心理学研究的特殊内容。领导心理研究主要包括领导心理的一般理论、领导的影响力、领导者的个体心理素质、领导理论及模式等内容。

1.3 管理心理学的理论基础

管理心理学是一门由管理学、心理学等诸多学科交叉互融形成的综合学科。虽然它具有自身独立的研究对象、研究内容和研究任务,但与管理学、心理学、社会学、人类学、社会心理学、经济学、政治学及与管理邻近的学科都有着极为密切的关系。正是在这些相关学科的基础上,管理心理学才能形成和发展起来。因此了解这些相关学科的基础理论知识,将有助于我们正确认识和掌握管理心理学的理论和解决管理实践中的问题。

1.3.1 管理学

管理学是管理心理学的实践基础学科。管理心理学是符合管理活动过程及其规律的,是管理学的应用分支学科之一。

管理学是从管理实践中形成和发展起来的,是研究管理活动过程及其规律的科学,是由一系列管理理论、职能、原则、形式、方法和制度等构成的科学体系。这门科学是由社会科学、自然科学和科学技术与管理相关的理论知识相互渗透而形成的一门综合性科学。所谓管理,就是社会组织中的主管人员通过实施计划、组织、协调、领导、控制等职能,优化配置组织资源,高效实现组织既定目标的活动过程。

管理理论产生于19世纪末20世纪初。伴随着资本主义的发展,资本主义管理科学也随之发展起来。管理理论的发展,大体经历了古典管理理论、行为科学理论、现代管理理论和创新管理理论四个阶段。

1. 古典管理理论

19世纪末20世纪初,“古典管理理论”的形成标志着管理理论与实践进入一个崭新的时代。古典管理理论对于管理的科学化及企业劳动生产效率的提高产生巨大的影响。

倡导古典管理理论的代表人物主要有美国的泰罗 (F. W. Taylor)、法国的法约尔 (H. Fayol)、德国的马克斯·韦伯 (M. Weber)、美国的古立克 (L. Gulick) 和英国的厄威克 (L. Urwick) 等。

1) 泰罗的“科学管理”理论

泰罗认为,“科学管理”的核心目标就是要从根本上克服劳资对抗和扭转效率低下的现实状况。要达成这一目标,必须对劳动过程进行全面系统的研究,找到控制工人行为的有效方法,最终使生产效率获得根本性的提高。

泰罗把科学管理思想简化为四条管理原则:①建立真正科学的劳动过程;②科学地挑选和渐进地培养工人;③将经过科学挑选和训练的工人与科学的劳动过程相结合;④管理者和工人之间亲密和持久的团结合作。

此外,泰罗还对企业的计划职能和执行职能进行划分,对职能管理制的采用和组织结构上的管理控制原理作了深入的研究。另外,他还提出了“例外原则”。这一原则是指厂长或经理把权限委让给下级经营者或助理管理人员,只保留例外事项的决定权或控制权。

由于泰罗在管理方面的开拓性工作,他的“科学管理理论”成为资本主义生产的管理科学基础。后人把他的管理理论形成的制度称为“泰罗制”,他则被称为“科学管理之父”。

2) 法约尔的管理理论

法国的法约尔是与泰罗并驾齐驱的科学管理理论的创始人和代表人物。他主要论证了企业组织的职能、管理的要素和管理的一般原则。

法约尔将企业的全部生产和经营活动划分为六大职能:技术职能、商业职能、财务职能、安全与保养职能、会计职能、管理职能。法约尔认为,不论企业规模大小,生产劳动是复杂还是简单,上述六项职能都是客观存在、必不可少的。

法约尔还提出管理活动的五种要素及管理的一般原则。管理的五要素是计划、组织、指挥、协调、控制。管理的一般原则如下:劳动分工、权利与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员和报酬、集权、等级制度、秩序、公平、人员的稳定、首创精神、人员的团结。

企业组织要求管理人员具有的真正才干是协调企业内部的各种力量、激发企业员工的工作热情、发挥每个人的才能、奖励每个人的功绩,而不引起其他人的忌妒,以免破坏企业人员之间的和谐关系。

法约尔还特别强调管理教育的重要性,强调管理人员必须促进企业人员道德水平的提高,认为通过教育可以使人们学会管理并提高管理水平。

3) 韦伯的组织理论

马克斯·韦伯在组织理论方面的研究,尤其是对行政组织理论的研究,确立了他管理理论发展史上的地位,被人们称之为“组织理论之父”。