

现代化管理丛书之三

管理心理学

及领导科学

刘 赋 等编著



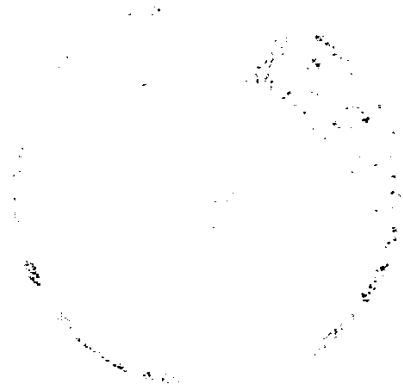
中国新闻出版社

管 理 心 理 学 及 领 导 科 学

刘 赋 等 编 著

中 国 新 闻 出 版 社

882184



管理心理学与领导科学

刘赋 等编著

中国新闻出版社出版发行
辽宁沈阳市第五印刷厂印刷

787×1092毫米1/32 $9\frac{1}{4}$ 印张 字数195,000

1985年6月第一版 1985年6月第一次印刷

印数 1—25,000

统一书号: 4363·001 定价: 1.70元

前 言

在现代企业管理的理论与实践，人们越来越注意到人力资源的战略意义。人是生产力中最积极、最活跃的因素，在现代化大生产的过程中，作为直接生产者的人，仍然占有主导地位。因此，人的作用的发挥和人力资源的利用程度，将直接关系到现代经济的发展速度和企业经营的成败。所以，为了提高现代企业的管理水平，为了充分有效地开发人力资源，我国广大企业干部迫切需要有关领导艺术、人事组织、劳动管理及宣传教育工作等方面的基础科学书籍与理论知识、《管理心理学及领导科学》一书就是为了适应这种形势需要而编著的。

管理心理学是一门在西方国家首先发展起来的新兴学科。这门科学如同资本主义企业管理及其它管理理论一样，在其性质上既有剥削性一面，也有科学性一面。在资本主义条件下，一方面它为加强资产阶级的剥削统治提供理论武器；另一方面它是全面运用心理学、社会学等有关学科理论，在有效地组织现代化大生产过程中取得的重要科学成果。正因为西方的管理心理学具有二重性，所以我们对这门学科采取全面否定或全面肯定的态度都是不对的。我们应当认真地、有分析有鉴别地研究这门科学的有关理论，吸取其中有益的成份，这对提高我国企业的科学管理水平有着重要作用。

《管理心理学及领导科学》一书，是自1979年以来在东北工学院管理工程系的本科、研究生及厂矿长培训班等教学

60F22/38 22

实践的基础上编著而成。该书在全面论述心理学基本理论的基础上,从我国国情出发,比较系统地介绍了国外现代管理心理学的研究成果,提示了现代化管理中许多值得重视的新观念。它不仅可作高等院校经济管理专业的基本教材,也适于国家机关及工交企业干部作培训教材或自修读物。它对于开阔人们的知识视野与提高各级干部的 leadership 将会有新的启迪。

本书由刘赋、窦胜功、徐明三同志分别执笔,最后由刘赋同志统编定稿。在该书的编写过程中曾参阅了国内外出版的有关教材和大量文献资料,其中许多精辟的内容已被吸收引用,在此一并向各位作者致以诚挚的谢意。

编写本书时,我们尽管注意了理论与实际的结合,但是书中的内容仍然是以介绍国外管理心理学的基本理论为主。当前要写出具有中国特色的管理心理学,我们是力不从心,这只好有待于今后我国广大理论工作者与实际工作者的共同努力了。我们相信,不久的将来具有中国特色的管理心理学一定会问世。

本书在体系、内容、思想观点上难免有错谬之处,祈望读者批评指正,以便再作修订。

编 者

1985年3月5日

目 录

第一章 管理心理学概论	1
第一节 管理心理学的研究对象.....	1
第二节 管理心理学的发展历史.....	5
第三节 现代管理心理学的发展概况.....	17
第四节 研究管理心理学的目的意义.....	20
第五节 管理心理学的研究方法.....	29
第二章 心理学的基本知识及其在经济管理中的作用 ...	34
第一节 心理学的发展历史.....	34
第二节 心理学的基本知识.....	37
第三节 心理的本质及心理学的性质作用.....	58
第三章 个体行为	67
第一节 个体行为规律.....	67
第二节 需要理论.....	82
第三节 激励理论（双因素理论）.....	99
第四节 期望理论.....	99
第五节 强化理论.....	103
第六节 挫折理论.....	106
第七节 公平理论.....	112
第四章 团体行为	111
第一节 团体的概念与功能.....	116

第二节	团体动力学理论.....	125
第三节	团体冲突理论.....	156
第四节	关于非正式团体的研究.....	162
第五章	领导行为.....	170
第一节	领导的概念与作用.....	170
第二节	领导特性理论.....	185
第三节	领导行为理论.....	201
第四节	权变理论（机变领导模式）.....	211
第五节	人性理论.....	218
第六节	领导班子的合理结构.....	223
第六章	组织行为.....	232
第一节	关于组织的概念和功能.....	232
第二节	企业的组织结构.....	238
第三节	组织发展理论.....	252
第四节	组织的效率.....	268
第七章	管理心理学在西方企业中的应用.....	277

第一章管理心理学概论

第一节 管理心理学的研究对象

一、管理心理学的理论基础

管理心理学又称行为管理学或组织行为学。它是近代在西方兴起的现代企业管理理论中的一门综合性的新兴的独立学科。

近代科学的发展，总是朝着两个方向前进。一方面，由于研究课题的逐步深入，不断分化出许多新的学科；另一方面，为了有效地解决现实存在的各种重大问题，往往需要多种学科的配合，因而出现了一些综合性、边缘性的学科。管理心理学的产生与发展，也完全符合当代科学发展的这一趋势。

管理心理学实际上也就是企业管理领域中的行为科学。它是由心理学、社会学、社会心理学、人类学、伦理学等有关的学科组成的学科群，即运用上述学科的理论知识，从个体和群体的心理活动特征出发，专门研究人的行为规律以及如何正确处理人群关系，如何有效地激发人的积极性的一门综合性的学科。因此，管理心理学是属于企业或其它事业管理中关于人的组织管理的科学，在西方明确称它为人文科学。

同其它学科相比较，管理心理学的一个重要特点就是它所涉及的基础理论知识面很广。因为人类行为是受着生理的、心理的、社会的及自然的多种条件的影响和制约，因此，研究人的行为规律必须借助多方面的知识，必然要涉及

一切与研究人的行为有关的学科。例如解剖学、生理学、政治学、经济学、伦理学等，这些学科都或多或少与人的行为有关，所以管理心理学要利用这些学科的有关知识来研究人的行为规律。但是，在管理心理学的基础理论中，居于核心地位的是心理学、社会学、社会心理学和人类学。这四个学科是管理心理学最基本的知识来源，管理心理学就是在综合运用这几个学科有关的原理、原则、概念的基础上形成和发展起来的。

心理学是研究人的心理现象及其发展变化规律的科学。它主要研究人的心理活动过程、心理特征的形成过程以及二者间相互关系等方面的规律性。心理学同管理心理学的关系十分密切，它所揭示的人的心理规律对于人的行为起着重要的调节作用。要搞好人的管理，有效地调动人的积极性，必须从人的心理规律及其在各种因素影响下形成的心理特点出发。因此，心理学是管理心理学的重要基础理论，要了解人的行为规律，心理学的知识是不可缺少的。

但是，管理心理学与心理学又有所不同。心理学研究的重点在于人的心理现象，而管理心理学的研究重点在于人的行为规律，它们之既有联系，又有区别。

由心理学发展而来的一个重要心理学分支叫社会心理学。社会心理学是专门研究人们在相互交往过程中所发生的心理现象，如社会与个人行为的相互影响、团体的共同态度及人与人之间关系等。显然，这个学科的理论与人行为规律的研究，关系十分密切，因而它也是管理心理学基础理论的重要组成部分。

社会学是研究各种社会现象及其发展变化规律的科学。它的研究内容相当广泛，例如家庭、人口、民族、宗教、城

乡生活、社会生活、社会变迁等等，都属于它的研究范围。其中关于人类社会关系、社会团体以及它们之间相互关系等方面的研究，同管理心理学的关系极为密切，社会学所揭示的人类团体生活的一般原理，是管理心理学基础理论的重要组成部分。因此，社会学是管理心理学必不可少的一个重要知识来源。

人类学是从生物的观点、文化的观点来研究人类本身发展、演变规律的科学。人类学也是一个学科群，它包括解剖学、胚胎学、遗传学、考古学、民族学、语言学等等许多个学科。人们通常把人类学分为体质人类学与文化人类学两大部分。体质人类学包括人体测量学、人类形态学、起源学、解剖学、遗传学等。文化人类学是从时间和空间两方面来研究人类文化的全貌，它包括考古学、民族学、语言学以及民族心理学等。文化人类学既研究人类群体的演化过程，又研究不同群体之间的文化差异。因而它与人的行为规律的研究关系非常密切。实际上，个人行为的方式，个人要满足的需求顺序，以及个人选择满足需求的方法，都不能不受到不同文化传统的影响。因此，人类学也是管理心理学的重要基础理论。

二、管理心理学的研究对象

管理心理学就是全面运用上述有关学科的理论，专门研究工业企业或社会集团中人们的行为规律，借以达到有效地控制与预测人的行为，为实现一定的政治的、经济的和文化的目的服务。具体地说，管理心理学的研究对象主要包括两个方面：第一是研究人类行为产生的原因及人的行为动机的发展变化规律，目的在于有效地调动人们的积极性，推动人们努力实现组织目标；第二是研究人际关系，如个人与个人的关系，个人与群体的关系以及群体与群体的关系等等，目

的在于创造一个良好的工作环境，使人们能够持久地保持高涨的情绪、饱满的兴致、十足的干劲、舒畅的心情，主观能动性得到充分发挥。

从六十年代中期开始，管理心理学又提出一个新的研究内容，就是组织行为，它主要论述组织内人和团体的行为以及组织结构、组织发展对人的行为的影响。组织行为的研究仍然是建立在个体行为与团体行为理论基础上的，因此，管理心理学的研究对象主要是人的行为动机与人际关系的发展变化规律。

在社会主义条件下，不论是人们主观能动性的发挥，还是企业事业单位工作效率的提高，除了社会主义思想觉悟以及经济因素以外，不可否认，还有一个不可忽视的心理因素。恩格斯曾指出：“就个别人来说，他的行动的一切动力都一定要通过他的头脑，一定要转变为他的愿望和动机，才能使他行动起来”（《马克思恩格斯选集》第21卷，第345页）。这里，恩格斯明确提出了个体行为的一切动力是由以愿望的形式表现出来的动机所驱使的。因此，管理心理学运用心理学等学科成就来研究人的行为动机规律，有着十分重要的科学价值与现实意义。在现代管理理论中，管理心理学已成为不可缺少的核心学科之一。它是管理效能化、科学化与现代化的重要理论基础。

管理心理学是一门发展中的科学。特别是自五十年代以来，这门科学在西方国家发展很快。目前，这个学科的理论不仅广泛地应用于企业管理，并且在行政、司法、教育、医学、体育、军事及国际事务等许多领域都进行了探索和应用。苏联等东欧国家也正积极开展这方面的研究。1985年1月，我国正式成立了中国行为科学学会这一全国性的学术团

体，这对于推动我国对管理心理学的理论研究与应用，势必发生深远的影响。我们相信借鉴管理心理学的合理成分，将对实现我国各项事业的管理现代化，发生重要的作用。

但是，也必须看到，到今天为止，管理心理学还不是一门成熟的科学，目前它还缺乏严谨的逻辑体系，一些概念甚至还无明确的范畴，有些论断还缺乏充分的科学根据。这就需要我国广大的理论工作者与实际工作者在今后的科学实践中进一步发展它，完善它，并结合我国的实际，创造出具有中国特色的管理心理学的新体系。

第二节 管理心理学的发展历史

管理心理学的早期理论（人群关系论）是在二十世纪三十年代出现的，于四十年代末、五十年代初，进一步发展成为一门独立的学科。这门科学理论的形成与发展是和经济发展史、管理发展史紧密相关的。因此，为了研究管理心理学的发展史，有必要先了解一下企业管理的发展史以及近代管理思想的演变。

一、资本主义企业管理的发展过程

管理的实践活动，自古以来就有。即使是在原始社会，人们为了生活，就要同自然作斗争，就要有集体活动，从而也就有了管理和实践。但有管理实践活动，不等于就有管理科学，管理科学是随着资本主义生产的发展和工厂制度的出现而逐渐形成和发展起来的。因为随着科学技术的发展，人们在生产劳动中所使用的工具、装备越来越复杂，生产的社会化程度越来越高，分工和协作越来越精细和严密，经济联系越来越广泛，因而对管理的要求越来越迫切，管理也变得越来越大。在这种形势下，客观上就要求管理活动

有科学的理论指导，因而才相应地产生了管理科学。

资本主义企业管理的发展，至今已有二百多年的历史。在这个发展过程中，大致经历了三个发展阶段：

（一）专制的因袭管理

早期的专制的因袭管理，是指资本主义企业从工场手工业生产到蒸汽机、纺织机发明以后的机器生产转变的初期。在这个时期，还没有形成真正的管理科学，这时的管理完全是根据资本家的经验和判断来进行，无章可循，企业内部缺乏严密的管理体制，下属则盲目接受上级的命令和指示去工作。工人的劳动条件是由资本家单方面决定的，工资十分低廉，劳动时间很长，资本家采用强制的饥饿办法和暴力手段，完全是野蛮的非人道的管理。

（二）科学管理

从十九世纪末至二十世纪初，管理才真正成为一门科学。这一时期称之为科学管理时期。泰勒是科学管理的主要代表人物，他首创了“劳动定额”、“工时定额”、“计件工资制”等一系列科学管理制度和方法，并于1911年出版了《科学管理》一书。泰勒对企业管理的最大贡献，是他主张一切管理问题都应当而且可能用科学方法加以研究和解决，实行各方面工作的标准化，使个人的经验上升为理论，不要单凭经验办事，这就开创了“科学管理”的新阶段。列宁对“泰勒制”采取了分析的态度，指出它一方面是为资产阶级服务的榨取工人血汗的制度；一方面它又包含一系列的丰富的科学成就。

（三）现代管理

这个阶段大体上是从二十世纪四十年代开始，直到现在。

第二次世界大战后，资本主义经济发展出现许多新变化：科学技术迅速发展；生产过程自动化和连续化程度空前

提高；市场竞争异常激烈，生产社会化程度更加提高，这些都对企业管理提出了许多新的更高的要求，促使企业从“科学管理”过渡到现代管理。

在这个阶段，现代管理理论的发展可分为“管理科学学派”和“行为科学学派”两大派。

所谓“管理科学”实际上是泰勒的“科学管理”理论的继续和发展，它吸取了现代自然科学和技术科学的新成就，采用运筹学、系统工程、电子计算机等科学技术手段，形成一种现代的“管理科学”。

所谓“行为科学”是强调从社会学、心理学等角度，从人的行为动机、相互关系和社会环境等方面，研究它们对企业生产经营活动及其效果的影响。这个学派认为企业管理只重视物质技术条件是片面的，而必须注重人的组织管理，激励人的主动性和创造性，处理好人与人的关系，以提高生产率，保证企业取得最高利润。

从上述三个阶段看，资本主义企业管理及企业管理科学是在不断发展的。它是资本主义生产发展的要求，而且对资本主义生产的发展起了重要的促进作用。

二、管理心理学的发展历史

（一）管理心理学产生的历史背景

管理心理学的早期理论于本世纪三十年代在美国开始出现，并在四十年代末至五十年代初进一步发展为一门独立的学科。随后，这个学科理论在资本主义国家的企业管理实践中得到普遍承认与广泛应用，因而使这门科学成为现代管理理论的重要组成部分。

为什么这门科学的早期理论在三十年代出现呢？这是有其历史背景的。众所周知，二十世纪初期，在西方国家由自由

资本主义发展为垄断资本主义，现代化工业生产进入了一个新的历史阶段。在这个时期，一方面工业生产已由简单的机器生产发展成自动化或更高级的机械化体系，它巧妙地集中了各种科学技术成果。在这种复杂的生产系统中的劳动者，如果不具有相应的科学文化和技术知识，就无法了解它的原理、结构和性能，无法掌握它的运转规律。因此，随着生产力的进一步发展，人在生产过程中的主导地位不仅没有改变，而且生产过程本身对人的要求越来越高，脑力劳动的比重日益增大；另一方面，随着机械化、自动化水平的提高和专业分工越来越细，各个生产工序的操作也更加单调乏味，工人的生产情绪受到严重影响。因此，垄断资本家为了进一步提高生产率，需要寻求新的企业管理的理论和办法，特别是用科学的理论方法来研究企业中人的组织和管理就变得更为重要。所以，管理心理学理论的形成与发展，是和现代生产力、生产技术相联系的社会化大生产的需要分不开的。

另一方面，管理心理学的产生也是与资本主义的生产关系相联系的，它是资本家进一步巧妙榨取工人血汗、获得最大剩余价值的需要。在二十世纪初期，资本主义企业进入了“科学管理”时代，为了提高工效，泰勒对工人操作的动作和时间进行了长期研究，创造了定额管理、计件工资、计划职能管理等科学制度，即人们所称的泰勒制。泰勒制推行的初期，曾对推动资本主义生产的发展起了积极作用。但是由于泰勒的理论是为资本家加强对工人的剥削而出谋划策，在泰勒制中把工人变为机器的附属品，不断增加劳动强度，不断加强对工人的残酷剥削，因而引起了工人的强烈不满和反抗，劳资矛盾日益尖锐。在这种形势下，也迫使资本家不得不

寻找新的管理理论和管理方法来极力缓和日益尖锐的阶级矛盾。

(二) 管理心理学形成的理论准备

由于生产力的飞跃发展和生产关系中劳资矛盾的尖锐化,在资产阶级提出寻求新的管理理论与方法的同时,科学的进步与发展,也为管理心理学这一新的学科理论的形成提供了可能条件。在这个时期,心理学、社会学等学科理论均有了长足发展,相继出现了心理技术学理论、群体动力学理论、社会测量理论及需要层次理论等。在二十世纪初期,社会心理学及社会学等均已发展成为独立学科。上述这些学科理论的形成与发展,为管理心理学奠定了比较充分的理论基础,从而使管理心理学的产生由必需变为可能。

心理学的知识在工厂企业中的应用是从心理技术学开始的。心理技术学实际上是劳动心理学开始发展时的名称。最早进行心理技术学具体研究工作的是心理学创始人冯特的学生、侨居美国的心理学家闵斯脱博格(H·Munsterberrg),他于1912年发表了《心理学与工业生产率》一书。在这本书中论述了用心理测验方法选拔合格工人等问题,也研究疲劳及劳动合理化问题,提出创造心理条件,使每个工人获得最大满意的产量以及满足人的需要,符合于个人与企业双方利益等观点。

群体动力理论的创始人是德国心理学家勒温(Kurt Lewin)。勒温的这个理论被称为“场”理论。“场”是借用物理学中“磁场”的概念。勒温认为,人的心理,人的行为决定于内在需要和周围环境的相互作用。当人的需要未得到满足时,会产生内部力场的张力,而周围环境因素起着导火线的作用。人的行为方向取决于内部力场与情境力场(环境

因素)的相互作用,而主要的决定因素是内部力场的张力。根据这个“场”理论,勒温提出了他的著名的行为公式:

$$B = f(P \cdot E)$$

公式中:B是人的行为;P是个人;E是环境;f是函数式的符号。这个公式说明,人的行为是个人与环境相互作用的函数或结果。

勒温的“场”理论最初只用于研究个体行为。1933年他移居美国后,把“场”理论用于研究群体行为,提出了“群体动力”的概念。所谓“群体动力”就是指群体活动的方向,而研究“群体动力”就是要研究影响群体活动方向的诸因素,因为群体活动的方向同样取决于内部力场与情境力场的相互作用。

“群体动力”理论对于组织管理心理学的形成和发展有很大影响,特别是对于研究群体行为作出了很大贡献。这些研究构成了现代管理心理学有关群体行为问题的基本内容。

社会测量学的创始人是莫里诺(J·L·Moreno)。他从事社会心理学的研究,提出了社会测量学理论。社会测量学从理论上来看,有许多值得讨论的问题,但它作为一种测量技术,现已得到广泛的运用。这种技术主要是采用填写问卷,让被试根据好感或反感对伙伴进行选择,并把这种选择用图表示出来,这样可以使人们对群体中各成员之间的关系进行分析。现代的管理心理学,也广泛运用社会测量技术并有所发展。

需要层次理论是美国心理学家马斯洛(A·H·Maslow)提出来的。四十年代,马斯洛发表了《人的动机理论》一文,其中论述了作为人的动机基础的需要层次理论。马斯洛认为,人的需要可分为五类,即生理、安全、爱、尊重和自