

GUANLIXINLIXUEYUANLI

汪新建 李磊 主编

管理心理学原理

中国科学技术出版社



C93-05
90-50

管理心理学原理

主编 汪新建 李 磊

编委 于明盛 刘 丽
李 磊 汪新建
胡纬之 赵光辉



S0273669

中国科学技术出版社

DN04/34

管理心理学原理

汪新建 李磊 主编

责任编辑：王 蕾

封面设计：魏 伟

*

中国科学技术出版社出版

(北京海淀区魏公村白石桥路32号)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

天津市北郊区第一印刷厂印刷

*

开本：850×1168毫米 1/32 印张：11 字数：271千字

1990年9月 第一版 1990年9月 第一次印刷

印数：1—8,000册

ISBN 7-5046-0254-X/C·13 定价：4.95元

撰 稿 人

(以姓氏笔划为序)

于明盛	田 力	刘 丽
李 磊	李昌军	杨云峰
汪新建	张 卫	娄永禄
赵光辉	胡纬之	崔德英
阎观潮	阎忠义	韩向东
董文海	董庆余	

序

作为社会心理学一门重要分支学科的管理心理学，由于我国国民经济的发展和管理现代化的需要，自党的十一届三中全会以来，已经得到很快的发展。由汪新建、李磊主编的这本《管理心理学原理》，正是在社会对管理心理学理论的需求日益增长的时刻得以问世的，相信一定会受到广大读者的欢迎。顾名思义，这本书力求全面、系统地阐述管理心理学的基本原理，在广泛吸取国内外有关理论研究成果的基础上，完成一部有较高学术价值、适应高等教育和实际管理部门需要的教材。由于本书的各位作者都是活跃在教学、科研第一线的专业工作者，对自己所撰写的部分都较为精通，有较深入的研究，并在写作中通力合作，因而，较好地完成了预期的写作目的。

在管理过程中，除了涉及人——机系统外，还要涉及人——人系统。对于管理心理学理论来说，其核心问题是要解决管理过程中的管理者与被管理者的关系。管理心理学的理论体系也正是围绕这一核心而展开的。一方面，它要探讨个体心理、群体和组织心理，使管理者能有效地运用心理学的理论，协调人与人之间的关系，充分发挥人力资源，以达到组织的发展；另一方面，它也要探讨运用心理学理论，来加强管理者自身队伍的建设，提高管理工作的有效性。由此可见，要搞好企、事业的管理工作，促进中华民族之腾飞，显然不能离开管理心理学的知识体系。

建立起适应我国现代化建设的需要，适合中国国情的管理心理学理论体系，是我国广大心理学工作者的共同愿望。要实现这一愿望，当然还要经过较长时期的努力。因而，我们既要大力提

倡“洋为中用”，批判地吸取国外管理心理学的研究成果，以便得以借鉴；同时，还要积极开展管理心理学的应用研究，把管理心理学理论与管理实践相结合，研究在我国的政治、经济、文化环境下，管理过程中人们所特有的心理活动的规律性。要作到这些，当务之急是要大力普及管理心理学的理论教育。本书的出版，正是为实现心理学工作者的共同愿望而作出的实际努力，是值得祝贺的事。希望汪新建、李磊及各位作者，在本书的基础上，不断提高、再接再厉，为广大读者奉献出更多、更好的心理学著作。

林秉贤

前 言

经过一段时间的紧张工作，由南开大学、天津商学院、辽宁大学、河北工学院、中国旅游管理干部学院等全国各地十余个单位的同志通力合作的这本《管理心理学原理》终于得以问世。首先，应当感谢林秉贤先生。林先生在百忙之中，一直关注着本书的写作，并为本书的出版做了大量的工作。其次，我们还应当感谢参加本书编写的诸位同仁。使我们难以忘怀的是，当我们邀请他们参加本书的写作时，他们都欣然应允，放下案头其它的工作，为本书的如期完成，付出了很大的精力。应当说，这本书是集体慧智的结晶，体现了我们与各位同仁的合作与友谊。最后，还要感谢中国科技出版社的编辑同志，他们冒着酷暑为此书付出了辛勤的劳动和汗水。

我们之所以要编著这样一本书，其主要目的就在于，向读者较为全面地介绍管理心理学这一新兴学科的发展历史，它的研究方法，特别是管理心理学的基本范畴和基本原理。我们认为，象这样的工作，不是做得太多了，而是远远得不够。此外，我们编写这本书的另一个目的还在于，为高等院校的教学提供一部较为系统的教科书，也为管理干部提供一部适用的基础理论读物。

本书共辟十四章，可分为四个部分。第一部分是管理心理学学科的一般介绍，追溯了管理心理学理论产生的历史渊源，展示了管理心理学理论研究的现状。第二部分阐述了管理过程中的个体心理，它们主要包括：管理与人性假设，气质、性格、能力、个性、态度，以及激励、挫折、心理健康与心理卫生。第三部分讨论了管理过程中的群体心理，其中主要有：群体的凝聚力

与群体士气，群体决策，以及群体心理效应。最后一部分介绍了管理过程中的组织心理，主要包括：组织行为、组织内部的人际关系、组织沟通与形象、领导行为，以及领导者品质与测评等等。

限于本书的篇幅，在有关理论的阐述与实际应用的分析等方面都未能得以充分发挥，因而在阅读本书和教学活动中，可根据具体情况，在内容上做必要增删，并可参阅其他书籍，以拓展管理心理学的知识面。

本书在写作过程中，参考了国内外许多有关的书籍，并引用了其中的部分材料，限于本书篇幅，不能一一详注出处，敬希谅解。

由于我们的水平有限，书中肯定会有许多不足之处，希望读者批评指正，以便作进一步的修改。

汪新建 李 磊

1990年6月

目 录

第一章 导言	1
第一节 管理学发展概况	1
一、早期的管理思想	1
二、古典管理理论	4
三、现代管理理论	8
第二节 管理心理学的产生和发展	10
一、管理心理学的理论准备	10
二、管理心理学的发展概况	15
三、管理心理学的研究对象	18
第三节 管理心理学的研究方法	20
一、研究程序	20
二、具体研究方法	23
第二章 管理与人性假设	28
第一节 “经济人”的假设和管理	28
一、“经济人”的含义	28
二、建立在“经济人”假设基础上的管理原则	29
三、对“经济人”假设及管理原则的评价	31
第二节 “社会人”的假设和管理	32
一、“社会人”的含义	32

二、建立在“社会人”假设基础上的管理原则	33
三、对“社会人”假设及管理原则的评价	35
第三节 “自我实现的人”的假设和管理	36
一、“自我实现的人”的含义	36
二、建立在“自我实现的人”假设基础上的管理原则	37
三、对“自我实现的人”的假设及管理原则的评价	39
第四节 “复杂人”的假设和管理	39
一、“复杂人”的含义	39
二、建立在“复杂人”假设基础上的管理原则	40
三、对“复杂人”假设及管理原则的评价	41

第三章 个性与管理 42

第一节 个性概述	42
一、个性	42
二、个性的特征	43
三、个性心理结构	43
第二节 气质	45
一、气质的概念	45
二、气质类别	46
三、气质的生理机制	47
四、气质、职业、价值	49
第三节 性格	51
一、性格的概述	51
二、性格的生理基础	52
三、性格的分类	53
四、性格与气质的关系	53
第四节 能力	54

一、能力的含义及结构·····	54
二、能力与几种相关因素的关系·····	56
三、影响能力形成与发展的主要因素·····	57
四、能力测量·····	58
第五节 个性评鉴·····	61
一、投射法·····	61
二、观察法·····	62
三、自然实验法·····	62
四、谈话法·····	63
 第四章 态度·····	 64
第一节 态度概述·····	64
一、态度的定义和构成·····	65
二、态度的特性·····	66
三、态度的功能·····	69
第二节 态度改变理论·····	71
一、认知失调理论·····	71
二、平衡理论·····	73
三、参与改变理论·····	75
第三节 说服的技巧·····	76
一、说服者(信息源)·····	77
二、信息·····	78
三、被说服者·····	80
四、情境因素·····	81
第四节 态度的测量·····	83
一、问卷量表法·····	83
二、自由反应法·····	85
三、访谈法·····	85

第五章 动机.....88

第一节 动机的概述.....88

一、动机范畴.....88

二、动机的特征.....90

三、动机过程.....92

第二节 动机的种类.....97

一、动机的种类.....97

二、作为人格特征的工作行为动机.....98

第三节 需要.....104

一、需要的一般解释.....104

二、需要的特征.....106

三、需要的分类.....107

第四节 马斯洛的需要理论.....109

一、人的基本需要.....109

二、关于自我实现需要.....110

三、优势需要.....111

四、需要层次间的相互关系.....112

五、简要评价.....112

第六章 激励.....114

第一节 激励过程.....114

一、激励.....114

二、激励过程.....116

三、影响激励过程的因素.....121

第二节 激励理论.....123

一、双因素理论.....123

二、期望理论.....	125
三、公平理论.....	128
四、强化理论.....	129
第三节 绩效考评.....	133
一、绩效考评的作用.....	133
二、绩效考评的方法.....	134
三、绩效考评的内容.....	136
四、绩效考评中的常见误差.....	137
第七章 挫折	140
第一节 挫折的一般概念.....	140
一、什么是挫折.....	140
二、挫折容忍力.....	142
第二节 产生挫折的原因.....	143
一、客观外在因素的影响.....	143
二、主观内在因素的影响.....	144
第三节 挫折的行为表现.....	147
一、理智性反应.....	147
二、非理智性反应.....	148
第四节 战胜挫折的方法.....	153
一、心理防卫方式.....	153
二、战胜挫折的方法.....	156
第八章 心理健康与心理卫生	159
第一节 心理健康及其标准.....	159
一、心理健康的含义.....	159
二、心理健康的标准.....	161

第二节 心理疾病及原因	163
一、几种主要的心理疾病	163
二、影响心理健康的因素	169
第三节 心理卫生	172
一、心理卫生的概念	172
二、不同年龄阶段的心理卫生	175
 第九章 群体心理	 180
第一节 群体概述	180
一、群体的概念	180
二、群体的分类	181
三、群体的结构	184
第二节 群体凝聚力与群体士气	185
一、群体凝聚力	185
二、群体士气	188
第三节 群体决策	190
一、群体决策的概念	190
二、群体决策与个人决策的比较	191
三、群体决策中的问题	192
四、群体决策的方法	194
第四节 群体心理效应	197
一、社会促进与致弱	197
二、社会标准化倾向	199
三、群体压力与从众行为	201
 第十章 组织行为	 205
第一节 组织概述	205

一、组织的概念	205
二、组织的特征	206
三、组织的类型	207
四、组织的功能	209
第二节 组织结构	210
一、组织结构的含义	210
二、组织结构设计的原则	210
三、组织结构设计的一般步骤	213
四、组织设计的标准	214
五、组织结构的形式及对组织成员心理的影响	215
第三节 组织效率	217
一、管理体制与组织结构合理化	217
二、信息沟通渠道要畅通	218
三、合理安排人才, 选择高水平管理者	219
第四节 组织变革	219
一、组织变革的含义	219
二、组织变革的原因	220
三、组织变革的程序	221
四、组织变革的方式	222
五、组织变革的阻力	224
六、克服抵制变革的方法	225
 第十一章 组织内的人际关系	 228
第一节 人际关系及其分类	228
一、人际关系的概念	229
二、人际关系的分类	230
第二节 人际吸引	233
一、人际关系结构	233

二、人际吸引的因素·····	235
第三节 冲突·····	237
一、冲突的概念和类型·····	238
二、群体冲突的解决方法·····	242
第四节 人际关系的改善·····	245
一、人际关系的平衡·····	245
二、改善人际关系的方法和途径·····	247
第五节 人际关系测量·····	251
一、莫雷诺社会测量法·····	252
二、彼得罗夫斯基的参照测量法·····	255
 第十二章 组织沟通·····	 257
第一节 沟通、过程及要素·····	257
一、沟通的概念·····	257
二、沟通过程及要素·····	258
第二节 沟通网络及网络的作用·····	261
一、沟通网络·····	261
二、正式沟通网络·····	262
三、非正式沟通网络·····	263
第三节 沟通的种类·····	265
一、理论上的沟通分类·····	265
二、信息流程的沟通分类·····	266
三、信息接受者地位变化的沟通分类·····	268
四、沟通方法上的沟通分类·····	269
第四节 组织形象·····	271
一、组织环境·····	271
二、组织形象·····	274
三、传播媒介的利用·····	276

第五节 沟通障碍及调整.....	277
一、语言上的障碍及调整.....	277
二、地位上的障碍及调整.....	279
三、地理上的障碍及调整.....	280
四、心理上的障碍及调整.....	280
第十三章 领导行为.....	283
第一节 领导行为及其功能.....	283
一、领导行为.....	283
二、领导行为的特征.....	285
三、领导的功能.....	287
第二节 领导者的权力.....	289
一、权力的本质.....	289
二、权力性影响力.....	290
三、非权力性影响力.....	291
第三节 领导有效性理论.....	293
一、作风理论.....	293
二、行为理论.....	296
三、情境理论.....	299
第四节 领导艺术.....	304
一、领导艺术及其基本特征.....	304
二、领导艺术的内容.....	306
三、不断提高领导艺术.....	307
第十四章 领导者品质与测评.....	309
第一节 有关领导者品质的理论研究.....	309
一、领导者品质理论研究历史的简单概述.....	309