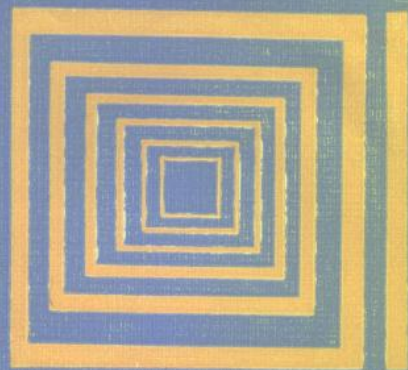




GUANLI XINLI XUE

管理心理学

河北人民出版社

薛春海

管理心理学

薛 春 海

河北人民出版社

管 理 心 理 学

薛 春 海

河北人民出版社出版（石家庄市北马路45号）

河北新华印刷一厂印刷 河北省新华书店发行

850×1168毫米 1/32 17.625印张 437,000字 印数：1—21,000 1987年7月第1版
1987年7月第1次印刷 统一书号：4086·224 定价：3.60元

序 言

党中央指出，提高企业素质是实现四个现代化的关键。要把它作为今后二十年内一项主要任务来抓。提高企业素质包括提高物的素质和提高人的素质两个方面。但物是要人去掌握运用的，离开了人，再好的技术和设备也不能充分发挥作用。就这个意义来说，提高人的素质是关键中的关键。深入研究企业中人的因素，寻找发挥人的积极性和创造性的途径是一项十分迫切的任务。因此，薛春海同志编著的《管理心理学》一书是非常及时而有积极意义的。

管理心理学是一门新兴的综合性边缘科学，它把心理学、社会学、社会心理学、文化人类学等有关学科的知识综合应用于企业管理。这门学科只有近三十年的历史，还很不成熟，但标志着西方企业管理在对待人的问题上的重大转折。它采用激发人的内在积极性，协调人际关系，改善组织结构，实行参与管理等一系列措施，成为泰勒科学管理理论的重大修正和补充。

这门产生于资本主义土壤的学科，从1980年起在我国开始进行介绍和研究。由于社会制度不同，便产生了一个去伪存真，洋为中用和如何中国化的问题。薛春海同志在编著本书的过程中，正是遵循了这个原则，运用马克思列宁主义、毛泽东思想的立场、观点和方法，对西方管理心理学的内容有所改造和取舍，并结合我国的管理实践经验加以论证。同时还联系我国古代文化遗产中有关的言论、哲理和事迹，进行比较，体现了古为今用的精神。

GDZ97/24/8 07

当然，诚如作者所说，建立中国自己的管理心理学，是一个长期积累的过程，需要广大理论工作者和实际工作者的共同努力才能完成。本书的出版对于实现这项光荣而艰巨的任务，将是一个有力的推动。

杨锡山

目 录

绪 论

一、管理心理学的对象和任务	(1)
二、管理心理学的产生和发展	(2)
三、管理心理学的研究方法	(9)
四、管理心理学的理论基础及科学体系	(15)
五、管理心理学的两重性	(18)

第一篇 心理研究

第一章 心理	(21)
第一节 心理概论	(21)
第二节 人的意识	(29)
第三节 感觉与知觉	(38)
第四节 表象和想象	(52)
第五节 思维和语言	(61)
第六节 情绪和情感	(74)
第二章 个性	(88)
第一节 个性的概念和形成	(88)
第二节 气质	(94)
第三节 能力	(100)
第四节 性格	(107)

第二篇 个体心理

第三章 需要	(118)
--------------	-------

第一节	需要的意义	(118)
第二节	需要的结构	(127)
第三节	生理需要	(138)
第四节	安全需要	(150)
第五节	社会需要	(153)
第六节	尊敬需要	(157)
第七节	成就需要	(163)
第四章	动机	(170)
第一节	动机的产生	(170)
第二节	动机的作用	(181)
第三节	动机的强度	(185)
第四节	挫折	(188)
第五节	动机的预测	(199)
第五章	行为	(203)
第一节	行为的产生	(203)
第二节	影响行为的因素	(212)
第三节	态度	(236)
第四节	动机、目标和行为间的关系	(247)
第六章	激励	(254)
第一节	激励概论	(254)
第二节	激励理论	(258)
第三节	激励因素	(273)
第四节	激励方法	(288)
第五节	激励制度	(310)
第七章	强化	(340)
第一节	强化理论	(340)
第二节	强化的原则	(343)
第三节	奖励与惩罚	(346)
第四节	物质与精神的综合效应	(363)

第三篇 群体心理

第八章 群体	(372)
第一节 人际关系	(373)
第二节 群体理论	(387)
第三节 集体中的个人	(400)
第四节 集体主义与集体意识	(420)

第四篇 组织心理

第九章 组织	(427)
第一节 组织概论	(428)
第二节 组织结构及设计	(434)
第三节 组织管理的原则	(438)
第四节 组织环境	(442)
第五节 意见沟通	(446)
第六节 组织冲突	(460)
第七节 组织发展	(467)

第五篇 领导心理

第十章 领导	(475)
第一节 领导概论	(476)
第二节 领导者的心理品质	(491)
第三节 领导者的认知心理	(494)
第四节 领导者的决策心理	(497)
第五节 领导者的能力	(511)
第六节 领导者的个性风格	(532)
第七节 集体领导的心理	(547)
主要参考书目	(554)
编后语	(555)

绪 论

一、管理心理学的对象和任务

唯物史观认为“人民，只有人民，才是创造世界历史的动力。”^①我国的社会主义现代化建设，固然需要许多条件，但是，最重要的还是调动亿万群众的积极性，同心同德，自觉地为实现这一伟大目标而努力奋斗。所以，企业的全部管理活动都应以人的管理为核心，只有人的主观能动性都充分发挥出来了，物的因素，技术因素才可能发挥更大的效力。

管理心理学就是从掌握人的心理规律入手，以研究人类行为的规律性为对象，以调动人们的劳动积极性为目的的一门综合性的新学科。

一切劳动都是在心理活动的调节下进行的，所以，如何遵循人的心理活动规律，调动人的劳动积极性，提高人的工作效率，则是普遍需要解决的问题。

管理心理学的任务就是通过研究和掌握心理现象的规律性，提高预测和控制人类行为的能力，从而更好地引导人们实现预定的目标。

在我国，管理心理学是以马列主义、毛泽东思想为指导，从实际出发，充分发挥社会主义制度的优越性，继承我国古代关于

心理研究的遗产，总结企业中人事组织和管理的经验教训，借鉴国外行为科学的先进合理部分，以心理学为基础，并运用社会学、人类学、社会心理学、工程心理学、政治经济学和伦理学等学科的基础理论，来研究人们心理活动的规律性，分析行为产生的主观动机和客观原因，并进一步运用到经济管理工作中来，最大限度地调动人们建设社会主义的主动性、积极性和创造性，促进四个现代化早日实现。

现在，人们把科学分成三大类：自然科学、社会科学和人类科学。自从地球上产生人类以来，人们致力于研究自然和社会，然而对于人本身的研究却显得十分薄弱。近些年来，人类科学迅速发展，形成了一个科学群，管理心理学则是这个科学群里的重要学科之一。是管理现代化、政策研究和科学预测的基础，是近代软科学发展的主要学科之一。

二、管理心理学的产生和发展

研究人类心理和行为，并在不同程度上探索其规律性，在我国历史上很早以前就开始了。春秋战国时期的诸子百家之中就有一些人开始研究人类的心理现象和行为的规律性。例如，著名军事家孙武在《孙子兵法》中就提出，要取得战争的胜利，“人情事理，不可不察；韩非在《杨权》中提出“天有大命，人有大命”，其意是自然界有其规律性，人类心理和行为也有其规律性；孔子在《为政》中提出“视其所以，观其所由，察其所安，人焉廋哉，人焉廋哉！”其意就是看他做什么？为什么这样做？再看他需要什么？搞清了这些，人的行为就隐藏不住了；韩非在《南面》中提出：“任理去欲，举事有道”，就是要按一定的规律去满足人的欲望，办事才能符合客观实际，取得成绩；南宋著名思想家陈亮提出“天人之际，昭昭然可察而知”，就是说自然界和人的关系是

很明显的，只要很好研究就能掌握。

不仅有言论，就是论述心理思想的文献资料也相当丰富。管子的《牧民》篇就是研究如何管理奴隶的心理思想文献；墨子的《经上》百条，其中第二十一条至第三十三条，系统地阐述了心理思想；荀子的《劝学》、《解蔽》、《正名》、《性恶》篇便是论述学习心理、认识过程、逻辑思维和人的本性等心理问题的重要文献；王符的《潜夫论》中的《梦列》篇是用唯物主义观点解释梦的重要文章；范缜的《神灭论》是我国古代解决形神关系这一心理问题的光辉著作；更突出的是公元三世纪魏国的刘劭写了一部《人物志》，系统地总结了我国古代关于才能和性格鉴定的理论和经验。一九三七年一位美国人把这部《人物志》编译成一本书，题为《人类能力的研究》，在美国东方学社出版；宋明时期的张载明确提出“人本无心，因物为心”；叶适提出“心所以万殊者，感外物而不一也”；②清代的戴震提出了“味与声色，在物不在我”③的唯物主义心理思想。

我国早期关于人类心理和行为的研究在国际上有很大的影响。我国有个企业管理代表团，在日本考察时，一位日本朋友说：“我们的经验来自你们中国，我们之所以在世界经济竞争中处于领先地位，就有《孙子兵法》在指挥我们战斗。”具体地说，就是《孙子兵法》所说的“先为不可胜，以待敌之可胜”，首先要消除自己产品的弱点，使之立于不败之地，然后参加竞争，战胜对方，取得胜利。他还说：“我们还按着《孙子兵法》中所说的‘易其事，革其谋，使人无识’，来不断革新技术，永远保持先进的技术水平，才能走在世界的前列。”美国心理学家莫尔菲则更明确地说：“世界心理学的第一个故乡是中国。”

关于人性的研究，这是管理心理学的基础。在二十世纪五十年代中期，美国心理学家麦格·雷戈提出了X·Y理论，这是两种截然不同的人性理论，代表管理上的两种对立观点，是管理科学

和行为科学两个管理学派的理论基础。X理论认为：人生来就不喜欢工作，不愿负责，没有抱负，只有严格管理，实行奖惩，才能提高工效；Y理论则认为：人生来就愿意工作，喜欢负责，有抱负，有积极性，只要重视人的因素，满足人的需要，就能持久地提高工效。日本人认为X理论就是中国荀子的“性恶论”，Y理论就是中国孟子的“性善论”。事实也正是如此，早在两千年前，荀况在《荀子·性恶》中就提出：“人之性恶，其善者伪也。”他认为人之初性本恶，人都是“目好色，耳好声，口好味，心好利，骨体肤理好愉佚。”与此相反，孟轲在《孟子·告子》中提出：“人之善也，如水之下也。”他认为人的本性是善良的，这一观点在后人整理的《三字经》中得到肯定，认为“人之初，性本善；性相近，习相远，苟不教，性乃迁。”后来西方又有人提出人性有善有恶，不能一概而论。所以管理要因人而异，这就是所谓的“Z理论”。这和我国汉朝杨雄、王充提出的善恶混杂论相似。近年来美国有人又提出“超Y理论”，也叫“权变理论”，认为人性是不断发展变化的，要根据工作对象、性质、条件、经济、文化水平不同，管理方式要有所不同。这实际上就是我国清朝王夫之所提出的人性“日生日成”学说，他认为人的本性不是天生而成的，而是在新旧相推的环境变化中发展的。他根据环境影响人性的理论，认为要教育改造人的思想和行为，必须从改造现实环境着手，作好“适其性”工作。王夫之这一观点是符合辩证唯物主义的。

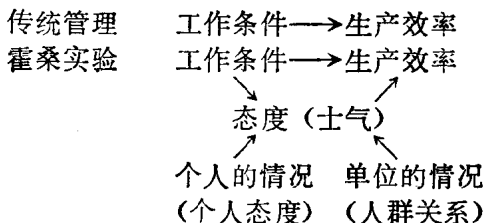
管理心理学的重点是研究人与人之间的关系。日本人认为他们企业管理成功的要点就是“人和气顺”，在工厂里到处写“和为贵”，“人和是个宝”，“只有人和企业才能发展”。人和是从哪里来的呢？是从我国传去的。《论语》中就提出了“人和”，并指出“和为贵”。孟子和荀子都强调人和，孟子曾说过：“天时不如地利，地利不如人和。”荀子也曾说过：“上不失天时，下不失地利，中得人和，则百事不废。”

我国开始研究人类行为虽然很早，但没有很好地进行总结提高。管理心理学作为一个独立的学科，是二十世纪三十年代在西方资本主义国家开始的。由于工业生产发展的需要，1924年美国科学院组织人员到芝加哥西部电气公司的霍桑工厂去做工作条件与生产效率关系的实验，提供了下列与传统管理不同的新观点：

1. 生产效率不仅受物理的、生理的因素影响，而且还受心理的、社会的因素影响。传统管理把人假设为“经济人”，认为金钱是刺激积极性的唯一动力；霍桑实验则证明人是“社会人”，影响人的劳动积极性的因素，除了物质条件以外，还有社会和心理因素。

2. 传统管理认为生产效率主要受工作条件和工作条件的制约。霍桑实验则证明生产率的上升与下降主要取决于职工的态度，即所谓“士气”，而士气则取决于家庭和社会生活以及企业中人与人的关系。

其模式为：



3. 传统管理只注意“正式群体”的问题，诸如组织结构、职权划分、规章制度等。霍桑实验则发现了“非正式群体”的作用。这种无形的组织有它特殊的感情、规模和倾向，左右着成员的行为。

4. 霍桑实验还证明了新型领导的必要性和领导行为在管理中的重要作用。领导在了解人们合乎逻辑的行为时，还须了解不合乎逻辑的行为；要善于倾听和沟通职工的意见，使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。

根据霍桑实验这些观点，便形成了以梅奥为首的“人群关系”学派，为美国的企业管理开辟了新的方向，并为管理心理学的诞生打下了基础。

1949年在美国芝加哥大学召开的一次跨学科的讨论会上，科学家们正式提出了“行为科学”的名字。后来又有“管理心理学”、“组织心理学”和“组织行为学”之称，其具体内容大同小异。从五十年代开始，普及了美国企业界，成为独树一帜、风行一时的一门显学，被他们吹捧为“时代的宠儿。”

行为科学的出现，给管理理论带来许多根本性的变化：

1. 过去的管理是以事、物为中心的管理，并且只在金钱和物质条件上下功夫。今天则强调了以人为中心的管理思想，着眼于激发人的积极性；

2. 过去的管理是完全靠纪律强制的，是监督管理。今天则以行为研究为中心，通过引导把工人的行为纳入企业所需要的轨道；

3. 过去的管理是独裁式的，一个人说了算，是控制管理。今天则重视民主与自主，鼓励职工参与管理。

行为科学也和其它管理理论一样，并不是从天而降，也不是少数几个学者、专家凭空想出来的，而是在实践中产生和发展的，它是现代大生产发展的必然产物。

行为科学出现后，在管理理论中就形成了管理科学和行为科学两个大学派。管理科学派出自组织学家，他们视人如物，把人看成是一种机械的因素，强调管，认为只有管得严，才能出高效；行为科学派出自行为科学家和心理学家，重视人的作用，把人看成是生产中的决定因素，强调作好人的工作，认为只有从人的行为本质中激发出的力量，才能持久地提高工效。

到了七十年代，由于系统理论的产生与发展，又把管理科学和行为科学结合起来了，用系统分析的方法，把人、物和环境三

个要素结合起来，进行全面的、综合的研究，认为人是企业的主体，物只是企业的被动的组成要素，强调人在现代技术操纵中所起的决定性作用。不发挥人的主观能动性，现代技术、设备和资金的作用就得不到充分的发挥。

由此可见，随着生产的发展和科学技术的进步，人在管理中的地位不是越来越削弱了，而是越来越加强了。因此，用科学的方法来研究企业中人的组织和管理，也就变得越来越重要了。在西方就出现了专门研究人类行为的新学科——“行为管理学”。因为心理支配行为，行为反映心理，二者密不可分，所以，也有人强调从研究心理规律入手，来掌握行为规律，而称之为“管理心理学”。

十月革命后，“心理技术学”在苏联非常流行。建立了许多心理技术学实验室，并从事职业选择和职业咨询工作，每年有成千上万的就业者要经过心理技术的测验。但到1936年7月4日被苏联政府取缔，直到五十年代末期苏联学术界才重新开展是否要进行社会心理学研究的讨论。一致认为开展社会心理研究不仅有重大理论意义，而且也是各实际部门的迫切需要。

取缔心理技术学和否定社会心理学也阻碍了管理心理学的研究。六十年代以后，苏联才开始研究工业社会心理学。七十年代以后，才开始研究管理心理学。

1971年苏联国民经济管理研究所首先设立了管理心理学教研室，有关部门也相继成立了研究机构，在心理学杂志上进行了有关管理心理学的研究对象等问题的讨论。1979年出版了内务部科学院研究员季托夫所著的《管理心理学》，这是苏联出版的第一本管理心理学教科书。

管理心理学在我国心理科学中一直是一个空白点，建国以来很长时间没有人研究。“文革”以后，我国学术界和企业界人士才开始介绍国外有关资料，引起了不少学者和企业管理人员的注意。

1979年,第一机械工业部首先提出要研究管理心理学,中国心理学会筹建了“工业心理专业委员会”,1980年4月召开了首次专业会议。会上指出,我国工业心理学应分两个方面,即工程心理学和管理心理学。1981年3月,成立了“中国行为科学研究会筹委会”,把心理学、社会学、管理科学以及工业管理部门的研究人员组织起来,共同探讨行为科学、管理心理学的理论在我国工矿企业中的应用问题。1982年上海交通大学建立了“管理心理学研究所。”1983年2月全国第二次行为科学学术讨论会后,不少省市又相继成立了“管理心理学研究会。有些高等院校和企业干部培训班,开设了管理心理学课程。为了适应城市经济体制改革形势发展的需要,努力探索社会主义条件下人的行为规律,充分调动劳动者的积极性、主动性和创造性,更好地发挥行为科学在经济管理中的积极作用,1985年1月20日中国行为科学学会在北京正式成立,为管理心理学在我国的研究发展开辟了一条广阔的新路。

管理心理学在美国不过有三十年的历史,在苏联只有十年的历史。我国虽然刚刚创建,但由于实现四个现代化伟大任务的迫切需要,由于我们不但有辩证唯物主义和历史唯物主义作指导,有优越的社会主义制度作保证,而且还有半个多世纪以来革命和建设的丰富经验以及珍贵的历史遗产,无疑可以建立起比资本主义国家高明得多、完整得多的管理心理学。国外有的学者承认,管理心理学在社会主义国家最有前途。因为在资本主义国家,要真正运用管理心理学的基本理论,会受到社会权力结构的限制。生产资料私有制和剥削制度存在的本身,就不可能真正发挥劳动者的主动性、积极性和创造性。而社会主义条件下,公有制代替了私有制,从根本上消灭了剥削和压迫,实行“各尽所能,按劳分配”的原则,这种制度同资本主义制度和其它剥削制度的一个根本不同点,就是能把社会利益、集体利益和个人利益结合起来,

正确处理这几个方面的关系。这就可以保证，在人民内部根本利益一致的基础上，形成共同的理想、共同的信念，共同的道德、共同的纪律，接受共同的领导，采取共同的行动，这是资本主义制度根本无法做到的。在我们这里，劳动者就是生产资料的所有者，是国家的主人，企业的主人。主人就要主事，这种主人翁的地位，就会产生主人翁的态度，采取主人翁的行动。这才是调动劳动者积极性的可靠基础。

三、管理心理学的研究方法

我们对人的心理和行为的研究，必须运用辩证唯物主义的认识论和方法论。因为“唯物主义的自然科学不过是对自然界本来面目的朴素的了解，不附加任何外来的成分”^④，一切科学都鄙视虚假，而要求实事求是，“‘实事’就是客观存在着的一切事物，‘是’就是客观事物的内部联系，即规律性，‘求’就是我们去研究”^⑤。实事求是研究人类心理和行为所应遵循的基本原则。

（一）管理心理学研究的原则。

1. 客观性原则：所谓客观性原则，就是尊重客观事实，按照事物的本来面目来反映事物。人的心理是客观事物的反映，一切心理活动都是由内外刺激所引起的，通过一系列生理变化来实现，并在人的各种实践中表现出来的。我们研究人的心理和行为，就是从这些可以观察得到的现象中去研究，从这些可以检验的活动中去研究。正如列宁曾指出的那样：“我们应按哪些标志来判断个人的真实的‘思想和情感’呢？显然这样的标志只有一个，就是这些个人的活动。”^⑥人的心理活动无论如何复杂，也不管他作出种种假象和掩饰，在行动中都会有所表现的，在内部的神经生理过程中有所反映的。所以我们研究人的心理，就要从心理产生所依据的那些条件，物质过程去揭示心理发生、发展和变化的规律。