

北京市高等教育自学考试用书  
北京市高等教育自学考试委员会 组编



# 组织管理 心理学

任宝崇 著



華夏出版社

北京市高等教育自学考试用书

# 组织管理心理学

北京市高等教育自学考试委员会 组编

任宝崇 著

华夏出版社

1987年·北京

北京市高等教育自学考试用书

组织管理心理学

北京市高等教育自学考试委员会 组编

任宝崇 著

华夏出版社出版发行

(北京东四五条内月坛南街10号)

新华书店经销

文字六〇三厂印刷

850×1168毫米 32开本 11.75印张 296千字

1987年6月第1版 1987年6月第1次印刷

印数1—23000册

ISBN7—80053—066—3/B·012

书号. 2484·012 定价: 2.95元

## 编者的话

组织管理心理学是一门新兴的边缘学科,是心理学、社会心理学与管理学相结合的产物,是在管理实践中运用心理学原理的结果,因而又是应用心理学的一个新分支。管理心理学产生于二十世纪五十年代中期的美国,至今才有三十年左右的发展史,然而由于它在企业组织管理中独具的重要地位,自七十年代以来已引起了世界各国专家学者的普遍重视。一九八〇年以后,我国国内才开始有人在管理心理学领域开展研究,进行了一些开拓性的工作,因此,较之国外,国内的组织管理心理学领域基本上还处于空白(或半空白)状态。

近年来,随着我国社会主义四个现代化建设的迅猛发展和经济体制改革的深入,工矿企业组织的管理实践中提出了越来越多的问题亟待心理学解决,而要解决这些问题,就必须大力发展我国的组织管理心理学,就必须介绍一些国外组织管理心理学的著作、理论及科研成果,正因如此,本书把主要的力量投入了这个方向。

列宁早在苏联十月革命胜利后的最初几年就已指出:“劳动生产率,归根到底是保证新社会制度胜利的最重要最主要的东西。”<sup>①</sup>我国工矿企业组织劳动生产率能否有效提高,也是这场经济体制改革能否取得胜利的保证;而劳动生产率的提高又必须借助于管

---

① 《列宁选集》第四卷,人民出版社1960年版,第16页。

理科学、借助于组织管理心理学的原理。因此，编写本书的第二个目的就在于试图向工矿企业组织的管理人员提供一些有益的借鉴。

本书系在编者讲课稿的基础上修改而成，由于学识水平所限，虽然力图反映组织管理心理学的体系，竭力结合我国实际介绍国外研究成果，但疏漏乃至错误之处恐所难免，敬希读者批评指正。书中引用了国内外诸多专家学者的研究成果，在此深表谢忱。

编者

1986年9月

## 序 言

《组织管理心理学》原是任宝崇同志专为我校心理学系本科生开设“组织管理心理学”课程而写的一份讲稿，应出版的需要，补充了不少新材料，并经加工修改，终于写成现在这个样子。可以相信，为了编著这本《组织管理心理学》，作者是付出了辛勤的劳动的。

组织管理心理学是心理学与社会心理学的一个广泛的、重要的应用领域。由于历史的原因，心理学，特别是社会心理学，在国内长期鲜为人知。这本《组织管理心理学》参考了国内外有关著作，写了组织管理心理学的一般概述，历史发展和基本理论，接着按编先后写了个体心理、群体心理和组织心理的各个章节。全书内容充实，叙述简明，并注意各编之间的内在逻辑以及各有关学科与组织管理心理学的范围、交叉和分工。它对于学过普通心理学或接触心理学尚不多的读者都能提供组织管理心理学初步的但基本的、系统的知识，起到心理学的科普作用。从教材这个角度来考虑，根据本书的框架和内容，它既适合于作为组织管理心理学的一本基础教材，也适合于作为社会心理学的一本补充教材。

作者在各编说明各种心理的科学概念时，紧紧把握住全书的主题，着重阐述了人的心理的实践性、积极能动性和社会制约性，力图贯彻马克思主义辩证唯物论与历史唯物论的基本原理，并在结合实际应用上，作了有益的尝试，方向是正确的。值得一提的是：目前作者虽在担任我系实验心理学和组织管理心理学的教学

工作，但他原系我校哲学系的学生，毕业后分配到长辛店“二七”机车厂工作约有八年之久，对工人和干部的生产、生活和思想相当熟悉，而且与他们结下了较深的友谊。作者的学历和经历使他在写这本书的时候，在理论和科学表述上比较准确、纯熟，而且在举例、用语和分析上能够切合实际，表露出他对厂矿企业职工一种自然的、深挚的感情。这都是本书难能可贵的一些优点。

作为一所全国性文理科综合大学，北京大学历来强调各学科基础理论的教学与研究。这些年来，随着社会的进步和学科的发展，我校转向同时重视应用学科的教学与研究。我系因此陆续开设出社会心理学、组织管理心理学、人事心理学这类与社会实际应用密切有关的课程，并开展了人才测评的研究和老年心理学的社会调查。这是前所未有的也不敢梦想的令人振奋的我系办学的新气象。回想以往多年来由于指导思想不明确，对知识分子的政策不落实，结合社会应用的课程，如劳动心理学，虽早就列入培养专业学生的教学计划，但一直得不到重视，难于开设，以致一些前辈长期抱有发展我国应用心理学教学与研究的夙志，却不能如愿以偿。这些前辈有的已不幸离开了我们。这本《组织管理心理学》的交付出版，在某种意义上，也正标志着我国心理学历史发展过程中这样一个悲惨时期的结束，同时也是对于那些心理学前辈们的最好的缅怀与纪念。

我国人民在长期的革命与建设的各种管理实践中是留下了宝贵的经验的，它们有待于总结、整理，进一步发展，并上升到理论，而加以科学验证。西方国家在工矿企业管理中运用心理学知识已有多多年，比起我们可以说早走了一段路程。尽管国情不同，但国外组织管理心理学的理论、方法和实际经验毕竟对我们是一种借鉴，有助于我们开阔眼界，推广思路，发展自己的事业。本书着重介绍国外学者的想法、做法和研究成果。这对于促进我国自己的组织管理心理学的学科构想，直至今后在我国研究基础上着手完整体系的建立，应该视为实现我国精神文明建设所不可缺少的一

步。因此,这种介绍的工作,使人们了解国外的学科发展现况,是有长远的战略意义的;而作者在认真做这种工作时,行文有述有评,间或夹叙夹议,这尤其值得提倡。

当前,我国现代化的建设迫切需要实现管理科学化,以提高各级领导的管理水平;而各种体制的改革为心理学的应用提供了更为广阔的场所,也向心理学提出了严肃的挑战。这使我作为长期工作在心理学教学岗位的一个普通教员,深感形势宜人也逼人。与比自己稍许年轻的同志们共求业务上和思想上的继续进步,为祖国在心理学的宣传、研究与应用上尽可能多做一些实事,不辜负党的培养和人民的期望,这就是我有幸学习、通读《组织管理心理学》全部书稿之后,在写这篇序言此刻的一种心情和一点心愿。

沈德灿

1986年10月19日写于北京大学中关村



# 目 录

## 第一编 导 论

第一章 组织管理心理学的发展及其地位 .....	1
第一节 管理学发展概述 .....	1
第二节 管理与心理的关系 .....	10
第三节 组织管理心理学的发展及其地位 .....	15
第二章 组织管理心理学的对象、任务和方法 .....	25
第一节 组织管理心理学的研究对象和任务 .....	25
第二节 组织管理心理学的研究方法 .....	29

## 第二编 组织管理心理学的基本理论

第三章 组织管理心理学基本理论简介 .....	40
第一节 古典管理与早期组织管理心理学思想 .....	41
第二节 行为科学管理及其组织管理心理学理论 .....	49
第三节 管理科学学派及其组织管理心理学理论 .....	53
第四章 人性的假设——组织管理心理学基本理论的出发点 .....	61
第一节 “经济人”与“X理论” .....	62
第二节 “社会人”与“人群关系理论” .....	71
第三节 “自我实现的人”与“Y理论” .....	82
第四节 “复杂人”与“超Y理论” .....	88

## 第三编 组织中的个体心理

第五章 影响个体行为的心理因素 .....	92
第一节 个性 .....	92

第二节	知觉 .....	100
第三节	需要和动机 .....	120
第四节	态度与价值观 .....	160
第五节	成就需要的培养 .....	178

#### 第四编 组织中的群体心理

第六章	群体动力和群体特征 .....	182
第一节	群体心理的一般问题 .....	182
第二节	群体动力和群体行为 .....	189
第三节	群体的凝聚力 .....	199
第七章	群体决策 .....	203
第一节	群体决策的效率 .....	203
第二节	群体决策的改善和意见征集 .....	213
第八章	群体的信息沟通与冲突 .....	218
第一节	群体的信息沟通 .....	218
第二节	群体的冲突 .....	231
第九章	群体中的人际关系 .....	241
第一节	人际关系概述 .....	241
第二节	社会计量法 .....	245

#### 第五编 组织心理

第十章	领导的有效性理论 .....	263
第一节	领导的概念 .....	263
第二节	几种典型的领导理论 .....	269
第十一章	组织结构和组织理论 .....	298
第一节	组织的概念与分类 .....	298
第二节	组织的结构 .....	300
第三节	组织理论 .....	303
第四节	组织模型 .....	306
第十二章	组织发展 .....	319

第一节	组织发展的一般概念 .....	319
第二节	组织发展的特点和基础 .....	325
第三节	组织变革 .....	329
第四节	组织效能 .....	336
第十三章	组织发展和变革措施选介 .....	341
第一节	工作再设计 .....	341
第二节	目标管理 .....	343
第三节	斯肯伦制 .....	344
第四节	方格式组织 .....	346
第五节	组织发展的新趋势 .....	348
第十四章	组织的生命周期 .....	352

# 第一编 导论

## 第一章 组织管理心理学的发展及其地位

### 第一节 管理学发展概述

#### 一、何谓管理学

管理学是一门专门研究管理的科学。它的任务是为从事管理者提供科学的概念、理论、原理和方法。

管理学包括古典管理、行为科学和管理科学等三大基本内容。管理学的核心职能则在于计划(Planning)、组织(Organizing)、激励(Motivating)和控制(Controlling)。因此,管理学的主要内容在于其上述主要职能的论述。

管理学是由心理学、人类学、社会学、数学、计算机科学与管理相结合而产生的一门边缘科学。所谓边缘科学是一种在两种旧有科学的接点上生长起来的新学科,它既兼具两种旧学科的特点,又有两种旧学科所没有的新特点。

本世纪中叶以来(二次世界大战后),由于战后经济的繁荣以及战争中积累起来的技术进步,发生了一种科学上的特殊现象——饱和现象:原来科学的发展呈纵向发展,本世纪中叶以后,出现“饱和”,不能再向下发展,于是出现了两种情况:一些学科出现“回采”,即再加工;一些学科则向横向发展,如生物学与化学结

合,发展出生物化学,这就是所谓交叉科学,即把两种不同学科中的合理内核、科学规律结合起来而成为一种新的学科。这种交叉学科往往具有强大的生命力。有人曾预言,本世纪末到下世纪初,将是边缘学科、交叉学科大行其道的世界。

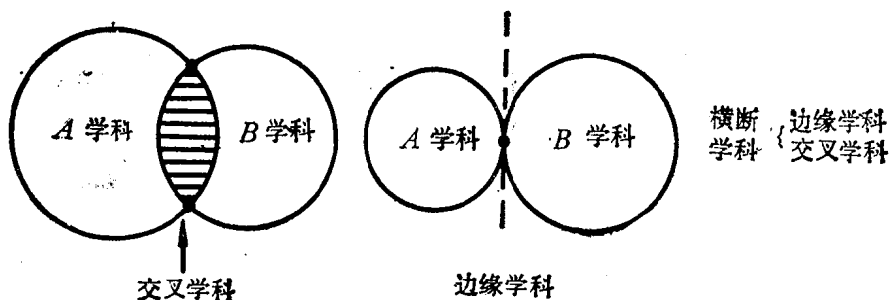


图1 交叉学科、边缘学科示意

## 二、管理的定义

要了解管理学,必须弄清管理的涵义。

有关管理一词的定义很多。有人曾这样说过:“现代社会里的人几乎都在从事管理的实践,不从事任何管理的人不是年纪过小,就是年纪太大,要不就是那些在单位里被认为是无能的人。”<sup>①</sup>“主妇们‘管理’她们的家务,孩子们‘管理’他们的零用钱,以及我们所有的人都在‘管理’着自己的时间。”<sup>②</sup>在一个进步的社会中,我们不是被别人管理,就是管理别人,很难找到一个既非管理者,又不受任何管理者的决定约束的人。由于每个人都在管理着某些事情,因此管理可以被认为是具有包罗万象的内容。这段话虽然说得不错,

① 约瑟夫·W·麦克盖尔:《管理与方法》,约瑟夫·W·麦克盖尔主编:《现代管理学:事件与观点》(美国新泽西州英利伍德·克利夫斯市学徒馆公司1979年版)第1页。

② 小詹姆斯·H·唐纳利等著:《管理学基础—职能·行为·模型》(安大略乔治城伊文—多尔西有限商业出版公司1978年第3版)第4页。

但是读过这段话却并不能对于管理本身的涵义得出一个明确、清晰的概念,更无法使人了解现代管理的实质。

什么是管理?

对管理的通俗解释是:管理是“通过其他人来完成工作。”<sup>①</sup>这是古典管理学派对于管理的观点。这种观点也并不十分明确,因为它没有清楚地指出管理的实质在于管理者“与个人及群体共事,以达到组织的目标。”因此,在行为科学学派产生后,行为学者便试图消除管理者与劳动者的对立,而对管理的定义做了如下解释:“管理是让别人同自己一起并通过别人来达到企业组织的目标的。”<sup>②</sup>

这个定义的含义如下:

1、管理必然是一种集体活动,两个人以上才有管理(个体的管理是一种特殊状态的劳动管理,是管理者与被管理者的统一)。

2、管理一定要有目标。没有目标的管理是一种盲目的行动,因此在整个管理过程中,不管管理施加的对象是什么,总是把管理的目标放在第一位。

3、“让别人同自己一起”的含义是管理思想现代化的一种表现。过去人们常常把管理看成是单纯的指挥,“高高在上”者是管理者(如古典管理学派)。但这种高高在上的管理者并不是好的管理者,特别是当资本家所要剥削的不仅是工人的体力,而且包括工人的智力时,高高在上的管理者(官僚式的)就不能适应要求了,只有那些“有人情味的”,能掌握工人群众心理的管理者,才能够做到这一点。

---

① 约瑟夫·L·梅西编著:《管理学基础》(美国新泽西州英利伍德·克利夫斯市学徒馆公司1979年第3版)第3~4页。

② R·F·皮尔斯:《管理人员到管理人员:管理人员对管理学发展的认识》(纽约,AMACOM,1974年版)第11页。

### 三、管理学发展简述

从某种意义上讲，自从有了人类社会也就有了管理。但严格说来，真正管理的形成却有着一个漫长的历史过程。

最早的管理大约可以追溯到埃及金字塔、中国万里长城和巴比伦空中花园的建筑。据研究，每建筑一座埃及金字塔平均需使用二百三十万块(每块两吨半)的石头，占地四万二千平方米，要十万人进行二十年的艰苦劳动。据近代考古学家的研究，发现在尼罗河的两岸挖掘出许多古代采石场，而且金字塔也大多建筑在尼罗河两岸。<sup>①</sup>这一现象与现代管理中“厂址的选择”以及“运输的组织”原理相当类似。巴比伦的空中花园号称世界四大奇迹之一，花园的土壤据说厚达几米，在花木的浇灌上，水源的解决也同样存在明显的管理因素(花园的房柱子是中空的，建筑师用水车把幼发拉底河的河水经柱子绞到空中花园中浇灌花木)。我们中国的万里长城的建造，若没有周密的管理，更是无法完成的。

在古希腊(公元前400年)，苏格拉底早就提出了管理的普遍性原则，认为管理者应使下级愿意服从你的领导，管理者应该争取同盟者和支持者，管理者应有能力保持自己的人力 and 物力，等等。<sup>②</sup>纪元前的罗马帝国，其管理则集中体现在罗马教廷。为什么天主教能够绵亘一千多年、延续至今，而且做到教、权合一？这无疑是跟罗马天主教的内部组织和管理直接有关。著名管理学家孔兹(H·Koonze)就认为，罗马天主教组织是西方文化历史上最为有效的一种正式组织。

然而，上述这些史实尽管说明其中孕育着管理，但管理的萌芽却经历了从纪元初年到十六、七世纪这样漫长的一千多年历史[相

① 小克劳德·S·乔治，《管理思想史》(美新泽西州学徒馆公司，1972年版)，第7~8页。

② 小克劳德·S·乔治，《管理思想史》(美国新泽西州学徒馆公司，1972年版)，第21~24页。

当于西汉末年王莽篡权(公元9年)到明末起义军李自成进入北京(公元1647年)这段历史时期]。在这段漫长的历史时期中,最有名的早期管理生产组织的雏型是威尼斯的兵工厂。<sup>①</sup> 威尼斯是一座著名的水上商业城市,主要工业是它的造船业。威尼斯的造船厂的修建因地制宜,修在河上,河的两岸都是按造船工艺程序的先后而顺序排列的仓库,船体的制造过程是采取“流水线”的作业方式,每完成一道工序,船就向前推进一步,直到完工。<sup>②</sup> 现代工业中的自动装配线之所以称为“流水线”,事实上就是渊源于威尼斯兵工厂的造船业。

在公元三至四世纪间,意大利的管理思想家尼可罗·马奇雅维利(Niccolo Machiavelli)曾提出有名的“领导和管理四大原则”。<sup>③</sup>

- 1、群众认可(Mass Consent)
- 2、凝聚力(Cohesioness)
- 3、统率力(Leadership)
- 4、励治图存(Wile to survive)<sup>④</sup>

这四大原则相当于现代管理中高级决策人员所必须具备的条件:建立权威,搞好团结,良好的领导作风和危机感(革新进取精神)。

但是,以上这些处于萌芽状态的管理和管理思想,直到受到产业革命的猛烈冲击,才进入了觉醒时期,马克思和恩格斯在《共产

---

① 小克劳德·S·乔治:《管理思想史》,(美新泽西州,学徒馆出版公司,1972年版)第43~51页。

② 弗雷德里克·莱恩:《文艺复兴时期威尼斯的船舶和造船业者》(巴尔的摩,约翰斯-霍普金斯出版社,1934年版)第158~172页。

③ 安东尼·杰伊:《管理和马奇雅维利》(美国纽约霍尔特、莱因哈特和温斯顿出版公司,1967年版)第36~37页,85页,181页,225页。

④ 小克劳德·S·乔治:《管理思想史》(美国新泽西州学徒馆公司,1972年版),第55~58页。



党宣言》中指出,十五世纪以来,“美洲的发现、绕过非洲的航行,给新兴的资产阶级开辟了新的活动场所。东印度和中国的市场、美洲的殖民化、对殖民地的贸易、交换手段和一般的商品的增加,使商业、航海业和工业空前高涨,因而使正在崩溃的封建社会内部的革命因素迅速发展。”<sup>①</sup> 公元1648—1688年,由于资本主义商品生产的发展,英国进行了资产阶级革命。1789—1793年,发生了震撼世界的法国大革命。资产阶级夺取了政权,建立了资产阶级专政的政治制度,这种政治上的变革——打破封建的生产关系,建立了崭新的资本主义社会的生产关系,促进了城市的发展。在这期间,科学技术的进步也有力地冲击和促进了管理。1711年纽科门(New Comen)创造了蒸汽机的原理,1769年,瓦特(J. Watt)发明了蒸汽机,从而在人类的历史上,第一次用机械代替了人工,机械力代替了人力。十八世纪中叶,英国纺织业开始使用珍妮机,促进了纺织业的迅速发展。这一切都大大解放了生产力。真正的“工厂”出现了,“工厂制度”也开始逐步形成。管理和管理思想在其冲击下,于是从萌芽而觉醒,并逐渐向成熟发展,出现了一些管理的理论和管理的技术、实践。例如,资产阶级的古典经济学家亚当·斯密(Adam Smith, 1723—1790)研究了英国的造针工业,结论是没有分工,一个工人一天造不出二十根针,而有了分工,平均每天可造出四千八百根针。<sup>②</sup> 于是提出了分工的理论,认为分工劳动的效果在于:

- ①能提高工人操作的熟练程度;
- ②减少变换工作的时间损失;
- ③可以大量使用专用机器和专用工具;
- ④能够按专业技巧的难易来支付工资,以降低工价等。<sup>③</sup>

亚当·斯密的研究还导致了“劳动成果递减规律”的发现。认

---

① 《马克思恩格斯选集》第一卷,人民出版社1972年版,第252页。

② 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(伦敦,斯特拉恩—卡特尔出版公司,1793年),第1篇,第5~6页。

③ 同上书,第6~10页。