

现代应用心理学丛书

# 管理心理学

GUANLI  
XINLI  
XUE



XIANDAIYINGYONGXINLIXUECONGSHU

赵国祥 杨巍峰 编著 ● 河南大学出版社

C93-05  
Z32

448114

现代应用心理学丛书

# 管理心理学



00448114

赵国祥 杨巍峰 编著 ● 河南大学出版社

现代应用心理学丛书

**管理心理学**

赵国祥 杨巍峰 编著

责任编辑 史锡平

---

河南大学出版社出版

(开封市明伦街 85 号)

河南省新华书店发行

河南大学出版社电脑排版

中国科学院开封印刷厂印刷

---

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:16.5 插页:5 字数:413 千字

1995 年 12 月第 1 版 1998 年 2 月第 2 次印刷

印数:10001—20000 定价:15.00 元

---

ISBN7-81041-295-7/B·57

## 序

由《心理世界》编辑部及河南大学心理学教研室牵头组织、河南大学出版社出版的《现代应用心理学丛书》破胎问世了。这的确是值得庆贺的一件大好事！这套丛书的出版是心理学出版物中独领风骚的大工程。它的历史意义将在下一世纪显示出来，因为 21 世纪将是我国心理学大有作为的时代。

当今社会各个领域对心理学的需求越来越迫切，这为心理学的应用提供了广阔的天地，但同时也给心理学带来了一些问题。由于种种原因，我国的心理学研究不够发达，受过心理学专业训练的心理学者很少，远远跟不上社会发展的需要。在这种情况下，一些未受过心理学专业训练的人也以“心理学家”的身份涉足到心理学应用领域。似乎心理学人人都能搞，心理学家人人都能当。这是一种极大的误解。

心理学是一门以实证方法为研究基础的严肃科学。应用心理学与基础心理学没有本质的区别。应用心理学家首先是心理学家，他们与其他心理学家一样，应受到心理学知识与研究方法的严格训练，方能有资格、有能力地去解决复杂的应用问题。除此以外，应用心理学家为了解决实际问题，还必须具备该领域的一般知识和经验。因此，要对应用心理学家提出更高的要求。

所有的科学都具有一个共同的本质的东西，那就是科学方法。心理学是将这种基础性的方法用于人类行为研究。所以，应用心理

学者必须受到许多研究方法上的训练。在不同的应用领域还要强调特殊的方法论。从方法论的角度而言,应用心理学的研究必须符合以下要求:

1. 实证性。应用心理学不同于思辨科学,它必须采用实证的研究方法,通过实验、观察或科学调查并使用统计分析来得出结论。为了验证主观的假说或探讨某种行为规律及其影响因素,需要通过实验、观察或调查来收集数据。而为了使数据便于分析以寻求各种变量之间的关系,就必须对实验和观察的条件进行控制或通过统计分析加以解析。所以,在研究前需要进行实验设计,明确什么是自变量,什么是因变量,采用什么方法和仪器、设备对它们进行控制和观察记录。这样,获得的数据才有用。因此,应用心理学者应掌握实验心理学和实验设计方法。

2. 再现性。科学观察的一个先决条件就是再现性。观察必须能够重复,无法重复的结果不能成为规律性的现象。在人的行为中存在着广泛的个别差异,即使是同一个人,在不同的时间和场合,其反应也存在着变化。因此,从单一的观察或数例观察而得出普遍性的结论是危险的。要下结论,多次重复实验和观察是必要的。

3. 代表性。在心理学研究中,仅仅有一定的数量是不够的。如果这种数量缺乏代表性,则会导出不同的结论。根据观察所得出的结论,应代表某种群体。对这一群体所抽取的样本将会产生多大的偏差,应作慎重的考虑和说明。在心理测验、问卷调查中,结果的代表性尤为重要。因此,应用心理学者必须掌握统计学中的抽样方法。

4. 研究工具和分析方法的科学性。实验仪器和设备的有效性及其精确性决定着实验数据的准确性和结论的正确性。但任何工具和方法都不可能达到完全的精确。因此,在实际应用研究成果时,必须明确研究工具和方法上的误差范围以及适用范围。在采用问卷调查量表进行测验和调查时,首先要对量表和问卷进行“标准

化”，在信度、效度检验合格后方能使用，从而保证研究的科学性。此外，通过实验或调查所得的数据本身并不能说明问题，必须通过统计方法进行分析，找出各种变量之间的关系，揭示其内在的规律，方能得出结论。因此，应用心理学者必须掌握心理测量学和统计方法。

由上可见，不是任何一个人，甚至不是任何一个心理学者都能成为一个应用心理学者的。在美国已制定法律，规定心理学者开业或使用“心理学者”这个称号，必须持有证明和执照。其条件是：有心理学博士授予权的大学所授予的心理学博士学位，具有两年与心理学有关的工作经验，通过资格考试等。对于水平要求更高的特殊资格证明，由美国职业心理学检定局发给。其条件是：具有心理学博士学位和五年的心理学工作经历，并要通过笔试和现场考试。该局只颁发临床心理、心理咨询和工业心理三种专业的执照，并公布执照持有者的名单。同时，美国心理学学会还制定了心理学者职业道德伦理标准，以规范心理学者的行为。在一些州还制定了法律，对一些没有经过资格认定而自封的“心理学家”要处以罚款。

我国目前尚无这类法律和规定。但由于社会上一些人滥用心理测验、心理调查和心理咨询，甚至冒充“心理学家”，成立以赢利为目的的私营心理学机构，到处招摇撞骗，造成了不良影响。鉴于此种情况，心理学界强烈呼吁国家有关部门尽快制定有关法规和职业道德，以便使心理学的应用健康发展。

人类将送走 20 世纪，迎来 21 世纪。下一个世纪的社会、经济、工业和科技将更加发展。这种发展将导致对人的因素的更加重视，从而为心理学的发展创造条件。

推动科学发展的动力来源于两方面。一是来源于科学本身的内部机制。科学的本质就是不断探索未知。在探明了某些未知、发现了规律之后，科学绝不会停留下来，它必然要向新的未知进军。另一是来源于社会需要。科学的最终目的在于造福人类。社会的

发展,不断地向科学提出种种需要解决的实际课题,科学也在解决这些实际课题中得到发展。与科学本身的内部动力相比,社会需要是推动社会发展的更加强大的动力。心理学要发展,首先必须获得社会承认。要获得社会承认,就必须能为社会实践服务,解决社会实践中的问题。所以,如何将心理学应用于实际是心理学能否快速发展的关键。

改革开放促进了我国经济的高速发展,也给我国心理学的大发展创造了机会。中国的心理学家应该走出象牙之塔,为实现我国现代化的物质文明建设和精神文明建设服务,以求社会对心理学的承认。21世纪将是中国大发展的时代,也将是我国心理学大有作为的时代。中国心理学家应做好各种准备,去迎接新时代的到来!

**凌文铨**

1995.3. 于北京

## 目 录

|     |                                   |        |
|-----|-----------------------------------|--------|
| 第一章 | 导论 .....                          | ( 1 )  |
| 第一节 | 管理心理学研究的对象和任务 .....               | ( 2 )  |
| 第二节 | 管理心理学研究的基本原则和方法 .....             | ( 8 )  |
| 第三节 | 管理心理学的管理科学理论基础 .....              | ( 17 ) |
| 第四节 | 管理心理学的心理科学理论基础 .....              | ( 22 ) |
| 第二章 | 管理心理学思想和管理心理学的历史沿革<br>.....       | ( 27 ) |
| 第一节 | 早期的管理心理学思想概述 .....                | ( 27 ) |
| 第二节 | 管理心理学的历史沿革概述 .....                | ( 34 ) |
| 第三章 | 西方的人性假设理论及其相应的管理理论<br>.....       | ( 46 ) |
| 第一节 | 人性理论的涵义和意义 .....                  | ( 46 ) |
| 第二节 | “工具人”的人性观和“经济人”的人性假设理论<br>.....   | ( 48 ) |
| 第三节 | “社会人”的人性假设理论与管理 .....             | ( 53 ) |
| 第四节 | “自动人”的人性假设理论与 Y 理论 .....          | ( 57 ) |
| 第五节 | “复杂人”的人性假设理论与超 Y 理论 .....         | ( 60 ) |
| 第六节 | “决策人”和“文化人”的人性理论观点与 Z 理论<br>..... | ( 63 ) |

|                                        |         |
|----------------------------------------|---------|
| 第四章 中国人的人性假设理论及有关的管理理论 .....           | ( 67 )  |
| 第一节 马克思主义的“人性观”和“主权人”的人性假设 .....       | ( 68 )  |
| 第二节 “利益人”的人性假设理论与相应的管理理论<br>U 理论 ..... | ( 71 )  |
| 第五章 个体行为积极性的心理分析与度量 .....              | ( 82 )  |
| 第一节 个体行为积极性概述 .....                    | ( 82 )  |
| 第二节 个体行为积极性与个体的需要和动机 .....             | ( 84 )  |
| 第三节 个体行为积极性与个体主观上的行为目标 .....           | ( 95 )  |
| 第四节 生产工作积极性的度量 .....                   | ( 103 ) |
| 第六章 激励与内容型激励理论 .....                   | ( 111 ) |
| 第一节 激励和激励理论概述 .....                    | ( 111 ) |
| 第二节 西方的内容型激励理论 .....                   | ( 113 ) |
| 第三节 西方内容型激励理论在管理中的应用 .....             | ( 127 ) |
| 第四节 中国的激励与去激励因素的连续带模式 .....            | ( 137 ) |
| 第五节 C 型激励理论 .....                      | ( 145 ) |
| 第七章 过程型激励理论 .....                      | ( 152 ) |
| 第一节 西方的期望理论与公平理论 .....                 | ( 152 ) |
| 第二节 西方的目标设置理论 .....                    | ( 158 ) |
| 第三节 过程型激励理论在管理中的应用 .....               | ( 163 ) |
| 第八章 行为改造型激励理论及其应用 .....                | ( 171 ) |
| 第一节 强化理论 .....                         | ( 172 ) |
| 第二节 挫折理论 .....                         | ( 175 ) |
| 第三节 行为改造型激励理论在管理中的应用 .....             | ( 180 ) |
| 第九章 态度理论及其应用 .....                     | ( 188 ) |
| 第一节 态度概述 .....                         | ( 188 ) |

---

|      |                          |       |
|------|--------------------------|-------|
| 第二节  | 态度的形成及其影响因素·····         | (192) |
| 第三节  | 态度改变的理论、过程、途径和方法·····    | (200) |
| 第十章  | 情绪心理与管理·····             | (208) |
| 第一节  | 情绪心理概述·····              | (208) |
| 第二节  | 情绪的特性与管理·····            | (220) |
| 第三节  | 情绪与管理活动效率·····           | (224) |
| 第四节  | 情绪的预测及消极情绪的预防、转化和调节····· | (237) |
| 第十一章 | 自我意识与管理·····             | (246) |
| 第一节  | 自我意识概述·····              | (246) |
| 第二节  | 自我表现·····                | (257) |
| 第三节  | 自我印象管理·····              | (263) |
| 第四节  | 角色理论及其在管理中的应用·····       | (273) |
| 第十二章 | 群体心理与管理·····             | (278) |
| 第一节  | 群体心理概述·····              | (278) |
| 第二节  | 群体活动的内在机制·····           | (287) |
| 第三节  | 正式群体和非正式群体之间的调谐·····     | (304) |
| 第十三章 | 群体人际关系的静态解剖·····         | (310) |
| 第一节  | 群体人际关系的维度·····           | (310) |
| 第二节  | 群体人际关系的类型·····           | (314) |
| 第三节  | 影响人际关系的因素·····           | (324) |
| 第四节  | 人际关系的测量与人际关系能力培养·····    | (334) |
| 第十四章 | 群体人际关系的动态分析·····         | (346) |
| 第一节  | 群体人际交往概述·····            | (346) |
| 第二节  | 人际交往的中介因素分析·····         | (349) |
| 第三节  | 人际交往中的信息沟通·····          | (361) |
| 第四节  | 交往的途径和方法·····            | (370) |
| 第五节  | 交往的功能·····               | (382) |

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 第十五章 变态人际关系及矫正 .....      | (386) |
| 第一节 变态人际关系概述 .....        | (387) |
| 第二节 变态人际关系的表现形式 .....     | (389) |
| 第三节 变态人际关系形成的原因分析 .....   | (392) |
| 第四节 变态人际关系的矫正 .....       | (400) |
| 第十六章 领导心理与管理 .....        | (404) |
| 第一节 领导心理概述 .....          | (404) |
| 第二节 领导者的素质 .....          | (422) |
| 第三节 领导者的领导艺术 .....        | (427) |
| 第四节 领导的选拔和培训 .....        | (437) |
| 第十七章 领导有效性理论 .....        | (446) |
| 第一节 领导特性理论 .....          | (446) |
| 第二节 领导作风理论 .....          | (453) |
| 第三节 领导行为理论 .....          | (461) |
| 第四节 领导权变理论 .....          | (467) |
| 第十八章 组织心理与管理 .....        | (480) |
| 第一节 组织概述 .....            | (480) |
| 第二节 组织结构优化的因素 .....       | (491) |
| 第三节 组织建构优化的实施途径——变革 ..... | (497) |
| 第四节 组织发展 .....            | (507) |
| 后记 .....                  | (518) |

## 第一章 导 论

管理心理学是在管理科学和心理科学的边缘上发展形成的一门新兴学科。管理心理学既是心理科学的一个重要的应用分支,又是管理科学的一个重要的组成部分。作为在发展中已逐步成熟的一门新兴学科,管理心理学有其很强的理论性和知识的系统性,而作为一门根植于管理实践的新兴的应用性学科,管理心理学又具有很强的实践性和实用性。

管理心理学最初产生于工业企业管理,初期的管理心理学,也就是工业管理心理学或叫企业管理心理学。半个多世纪以来,从企业管理中概括产生的管理心理学的基本概念和基本原理,被广泛地应用于行政管理、学校管理等许多管理实践领域。企业管理心理学的原理在诸多实践领域中的应用,不仅证明了它的科学性和广泛的实用性,而且它本身也不断地得到丰富、发展和完善,逐步形成了一些在管理实践中具有普遍实用性的基本原理。现在,许多地方的行政管理干部培训和党务管理干部培训,都开设了管理心理学课程,管理心理学著作成了许多管理干部的案头书。为此,本书的一个特点,就是既重视管理心理学在企业中的应用,又不仅仅局限于这一实践领域,而着力阐述管理心理学的基本原理及其在一般管理实践中的应用,以适应诸多管理实践领域的需要。

管理心理学是一门由于社会实践强烈需要而产生的新兴学科,所以,它自身蕴含着巨大的发展潜力。近些年来,在社会需要的强大推动作用下,管理心理学获得了迅速的发展,尤其是进入 90

年代以来,管理心理学的专著和研究成果在数量和质量上都有空前的提高。

在这一章中,我们将集中阐述和讨论管理心理学的研究对象和研究任务,集中阐述和讨论管理心理学研究的原则和方法。此外还对管理心理学的管理科学理论基础知识和心理科学理论基础知识作一简要介绍。

## 第一节 管理心理学研究的对象和任务

### 一、管理心理学的研究对象

每一门学科都有自己专门的研究领域和独特的研究对象,并以此区别于其他相邻学科。那么,管理心理学的研究对象是什么呢?管理心理学具体应用于哪些领域?形成了哪些应用分支?这些问题,都是每个学习管理心理学的人应首先搞清楚的。

#### (一) 管理心理学的研究对象

关于管理心理学的研究对象,近些年国内出版的一些管理心理学专著和教材,在阐述上很不一致,看法上也有一定的分歧。我们认为,只有对管理心理学在整个心理科学中的位置进行系统分析,才能准确地确定管理心理学的研究对象。

如果把心理科学视作一个母系统,那么,管理心理学同教育心理学、医学心理学、军事心理学等一样,都属于心理科学的一级子系统。而且,这些一级子系统之下还有二级子系统。例如:管理心理学的子系统有企业管理心理学、学校管理心理学、行政管理心理学等等。相对于这些更低一层级的子系统,管理心理学又是一个母系统。因而,管理心理学的研究对象,既不能与它同一级的应用学科的研究对象相重复,又不能与它的应用分支如企业管理心理学等的研究对象相重复。一些管理心理学专著将管理心理学的研究

对象确定为“企业管理活动中或经济管理活动中人的心理活动规律”，其不妥之处，就在于它将管理心理学的研究对象与企业管理心理学的研究对象混为一谈。

从以上分析可以看出，管理心理学的研究对象，不应是人类某一实践领域管理活动中人的心理的特殊规律，而应是人类管理活动中，人的心理活动发生和发展的一般规律。管理心理学正是通过研究、揭示人在各种管理活动中心理活动的一般规律，为提高人的劳动生产率和工作效率，为管理工作科学化提供心理方面的理论依据和行之有效的管理方法。例如，管理心理学中关于人的需要、动机对行为积极性影响的规律性知识，管理心理学中的一系列激励理论，对企业管理、行政管理、学校管理和其他管理都同样有着科学理论的指导作用。

管理心理学的研究对象有其特殊性，人的各种活动都是在人的心理支配下发生和发展变化的。但在生产、工作活动中，在一个具体的组织范围内，处于管理者或被管理者的关系中的人，其心理的发生和发展变化，具有不同于日常生活中人的心理活动的特点和规律。人在管理活动中的心理活动，必然直接影响人的生产、工作积极性，影响人的作用的发挥，并进而影响劳动生产率和工作效率。管理心理学正是应探索人在管理活动中心理活动的一般规律之需要而诞生的一门学科。因而，管理心理学的定义可表述为：

管理心理学是研究和揭示管理活动中人的心理活动发生、发展与变化的一般规律，为实现对人的科学管理，提供心理学方面的科学依据，促进管理工作科学化的一门科学。

管理心理学的主要应用分支学科有：企业管理心理学、学校管理心理学、行政管理心理学、医院管理心理学、商业管理心理学等等。这些应用分支学科都是管理心理学的一般原理在各个实践领域的应用中逐渐发展形成的。

## （二）管理心理学研究的具体内容

管理心理学特殊的研究对象,决定了它研究的具体内容。管理心理学的研究内容包括以下几个方面:

### 1. 管理活动中的“人性”问题。

对处于管理活动中人的本性、本质的研究和探索,是管理心理学为科学地认识处于管理环境中的“人”所作出的努力。管理科学发展中所形成的一系列人性假设理论及其相应的管理理论,就是人类在这方面研究和探索的认识成果。人性假设理论及其相应的管理理论,是为解决管理者科学地认识人这个根本问题而形成的管理心理学的基本理论,它是对人实施科学管理的基石,所以,人性问题是管理心理学研究的一项重要内容。而且,在这个领域中,西方和中国的研究都比较活跃。

### 2. 管理活动中的个体心理。

无论是什么样的管理活动,都离不开每一个具体的人的活动,所以,管理活动中的个体心理是管理心理学的主要研究对象之一。为此,关于个体管理心理的知识,构成了管理心理学知识体系中的重要内容。属于个体管理心理内容范围的主要有:人的需要、动机,行为目标对个体行为积极性的影响;个体的态度,个体生产、工作积极性的激励等等。激励个体行为积极性的理论与实践,是个体管理心理研究的核心内容。它在整个管理心理学的理论体系中都占有重要地位。

### 3. 管理活动中的群体心理。

管理活动虽然离不开个体的心理和行为活动,但是在管理活动中,每一个个体也不可能孤立地存在和活动。众多的个体组成各种各样的群体,例如:班组、车间、科室、班排、教研室、研究课题组等。研究群体心理,使群体具有更高的活动效率,取得更好的活动效益,是管理心理学研究的又一项基本内容。属于群体心理的内容主要有:群体活动的内在机制;正式群体与非正式群体关系的调谐;群体中的人际关系等等。其中,群体心理又包括很多具体内容,

例如：群体规范和群体压力、群体凝聚力和群体士气等等。在群体心理中，人际关系是一个核心内容。所以，本书用了较多的篇幅对人际关系进行了静态解剖和动态分析，并对变态的人际关系及其矫正进行了较为详细的阐述。

#### 4. 领导心理。

在管理活动中，领导者处于关键的地位，他们的心理与行为，对组织的生存和发展，具有更大的更直接的影响，而且他们受特殊地位、社会角色、领导者的职责与功能的影响，他们的心理与行为具有一定的特殊性。因而，领导心理也是管理心理学研究内容的重要组成部分。属于领导心理的内容主要有：领导的素质、领导的影响力、领导艺术、领导的选拔和培训等。当前，领导心理的研究一般从静态和动态两个方面进行。静态的研究主要是侧重于从领导者的个性特征和品质去研究，揭示成功的、高效的领导者应具备什么样的个性特征和心理素质，揭示领导的心理特性与领导效率的关系；动态研究主要探索不同的领导方法、领导作风和领导行为所产生的不同的心理效应，为提高领导效率服务。

#### 5. 组织心理。

组织是一个内容很广泛的概念。工业企业、矿业、商业企业、学校、行政单位、事业单位等都是一个个组织。组织是由两个以上不同层次、不同职能的群体组成，去实现共同目标的大系统。管理活动是在组织活动中进行的。属于组织心理的内容主要有：组织结构优化中的心理学问题，组织变革中的心理学问题；组织管理原则中的心理学问题，等等。

## 二、管理心理学的研究任务

管理心理学的基本任务可概括如下：管理心理学提供管理活动中个体心理、群体心理、组织心理和领导心理的规律性知识，从而为管理者充分发挥人的因素，提高工作效率或生产效率，增进管

理效能服务。

管理心理学的具体任务主要有以下几个方面：

1. 帮助管理者充分发挥人力资源的作用，最大限度地调动被管理者的工作和生产的积极性、主动性和创造性，提高工作效率和生产效率。前面讲过，在管理者实现组织目标可以运用的诸种资源中，人力资源是最重要的资源。管理心理学在帮助管理者充分挖掘和使用人力资源方面是大有可为的。管理心理学的基本原理能够帮助管理者实现管理思想科学化，有助于管理者把管理的方式、方法建立在科学的基础之上。只要管理工作符合了人的心理活动规律，就能够富有成效地提高劳动生产率和工作效率。例如：有一家毛巾被单厂，1984 年外欠棉纱款 40 多万元，专项贷款 28 万元，成品积压，人心思走。从 1985 年开始，厂领导开始重视科学管理，注意从生产积极性的心理基础——职工需要方面大力改进管理措施，使职工对工厂渐渐有了亲切感、信任感和安全感，进而产生责任感，生产积极性被调动起来了。于是局面大改观，两年内，使高筑的外债变成了高额的利润。1985 年创利润 7.5 万元，1986 年实现利润 30 万元。该厂厂长讲得好，这里的奥妙是感情投资，具体地说，就是让工人懂得，工厂要依靠工人，工人要依靠工厂。很多实例证明，管理心理学是一门富有成效的人力开发科学。

2. 揭示在管理过程中人的心理活动的规律性，帮助管理者有效地开展思想工作，从而培养组织成员良好的思想素质和个性心理品质。

这一任务是我国管理心理学的一个特色。在资本主义国家，管理心理学是不研究管理过程中的思想教育问题的。它只管探索管理过程中被管理者的心理活动规律，以利用它大幅度地提高劳动生产率和工作效率，使资本家获得更多的剩余价值。我国的社会主义性质决定了我们提高生产效率和工作效率、大力发展生产力的根本目的，是为了极大地提高社会满足人民的物质需要和精神需