

当代管理 心理学

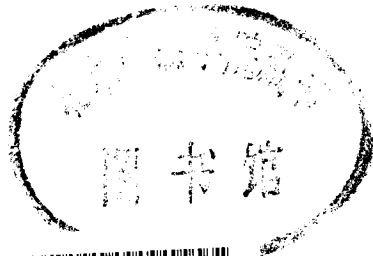
王 极 盛

红旗出版社

150.1
C93
86-58

当代管理心理学

王 极 盛



S026996H

红旗出版社

DA46/2

当代管理心理学

红旗出版社出版 北京市新华书店发行

北京印刷一厂印刷

787×1092毫米 32开本 14.125印张 315千字

1986年1月第1版 1986年7月北京第1次印刷

印数 30,001—60,000册

书号 2160·005 定价 2.50元

前 言

心理学是一门基础理论学科，列宁把它列为构成辩证法和认识论领域的学科之一。心理学的研究为辩证唯物主义提供自然科学的基础，有助于人们自觉地树立辩证唯物主义与历史唯物主义的世界观。

心理学同时又是一门具有广泛应用价值的学科。任何人的实践活动都是在人的心理调节与支配下完成的。心理学研究提供的关于心理过程与个性心理特征的规律性知识，对于提高人们的各种实践活动的效率都有积极意义。

一些科学家预测，二十一世纪初将成为心理科学大发展时期，心理学将成为带头科学。心理学的作用将日益更加重要。

新的技术革命对人的心理发展水平提出了更高的要求。在新的技术革命中，世界各国的竞争归根结底是人的心理水平的竞争，是知识的竞争，是智力的竞争，特别是人的创造力的竞争。因此，提高全民族的心理发展水平与加强心理学研究是趁这次技术革命使我国经济地位与科学水平走在世界前列的最重要的科技对策之一。

管理心理学作为心理学的一个分支，于本世纪五十年代产生于美国。苏联心理学从七十年代初期正式开始研究管理心理学。目前管理心理学在世界很多国家都受到广泛的重视。

建国以来，我国心理学的发展道路坎坷不平。十年动乱

时期，心理学被打成“伪科学”，遭到极其严重的摧残。粉碎“四人帮”，特别是党的十一届三中全会，给我国心理学的发展带来了生机。管理心理学在我国是从七十年代末，八十年代初开始研究的。目前还处于创建时期。但是我认为由于管理工作的需要，改革的需要，将促使我国管理心理学的迅速发展。

十年动乱中，在很困难的条件下，我坚持了心理学研究。研究成果曾分别在1973年中国科学院重要成果展览会上与1976年中国科学院重要成果展览会上展览。但那主要是从心理学的自然科学方面进行研究的。此后，我在1979年5月31日《光明日报》发表的“建议开展社会心理学的研究”，同年12期《哲学研究》发表的“试论我国心理学的发展道路”、1980年第1期《心理学报》发表的“我国心理学现代化的基本理论观点和方法论”中都强调要冲破林彪、“四人帮”给心理学设置的重重禁区，研究新问题。当时曾明确提出要研究管理心理问题。上述文章提出了要研究智力问题、智力测验、动机、需要、心理卫生、人才的选拔与培养、领导与群众的关系、传统习惯、社会风气、工资奖金问题、升级考核等问题。笔者研究管理心理学，开端于此。其后，笔者对这些问题的研究结果，也大都反映在这本《当代管理心理学》中。

路是人走出来的。具有中国特色的社会主义管理心理学的发展道路要靠中国心理工作者披荆斩棘，辛勤耕耘。从我国管理工作的实际出发，探讨与论述我国当前管理心理的一些重要问题，特别是改革中的心理学问题，为我国四化建设的管理工作服务，为改革提供心理学依据，为改革提供心理学对策，这是我写这本《当代管理心理学》的一个重要指导思想。因此，本书的很多内容对探讨当前我们四化建设中管

理工作存在的心理问题，有着密切的联系。诸如：

调动人的积极性的心理学问题。从心理学角度来看，积极性是指人的心理能动水平。需要、动机、激励是研究调动与发挥人的积极性的管理心理学的重要问题。了解员工的需要，在力所能及的条件下，满足他们正当的、合理的需要。采取多种激励方式，激发职工的正确动机，就能充分发挥他们的积极性。

智力开发。通俗地说，智力是指人的聪明程度。从心理学来看，智力是人的认识能力与行动所达到的水平。智力开发包括智力提高与智力使用两个方面的问题。

人的智力潜力大得很，每个人经过适当的教育与培训都能提高自己的智力水平。采取有效措施培训与提高员工的智力水平，是管理心理学的一个任务。

智力提高的目的是为了更好地发挥智力的效应。智力的浪费是人力最大的浪费。因此智力使用规律是管理心理研究的重要内容。

心理测量。人的心理是可知的，也是可以测量的。人的心理是在生活、实践中表现出来的，通过人的活动可以测量出来。

人的心理差异主要表现为智力差异与非智力因素差异。人的心理测量主要包括两个方面：一是智力测验，二是人格测验。员工的心理测验对于了解员工的心理发展水平与员工心理发展的特点，对于指导就业、安排工作、选拔人才与工作评价都有重要的现实意义。

员工的培养与使用的心理学问题。员工的培养与使用的心理学问题是管理心理学的一个重要研究内容。这个方面主要包括员工的培养、选拔、使用、保护、考核、奖惩与流动

的问题。如何科学地对员工进行培养、选拔、使用、保护、考核、奖惩与流动，对发现人才，提高工作效率都有重要意义。

员工的心理健康与心理卫生。员工积极性发挥水平、员工的工作效率不仅与员工的身体健康水平有关，而且也与员工的心理健康水平有密切关系。

多年来，我们重视身体健康，忽视心理健康。这在一定程度上影响身体健康水平的提高，同时也影响劳动生产率的提高。

重视员工的心理健康是对员工健康的保护，是对劳动力的保护。提高员工心理健康水平是开发员工智力资源的重要心理条件，是提高劳动生产率的重要保证。

心理卫生是保护与增强人的心理健康的心理学原则与方法。我们不仅要重视生理卫生，而且要重视心理卫生，不仅讲究生理卫生，而且要讲究心理卫生，使员工身心健康。

人际关系。人际关系是人与人之间结成的心理关系。众所周知，人际关系的好坏对工作效率、集体团结与身心健康都有很大的影响。

我们社会主义国家，同志之间的关系是平等的、友好的，它是处理人际关系的依据和基础。

研究人际关系建立的因素、人际关系的测量方法、人际关系的平衡与改变、代际关系、改善人际关系的方法是管理心理学探讨人际关系的主要内容。

改革的心理学问题。尽管人们赞同改革，但一旦实行改革将会出现一些阻力，其中包括心理阻力。探讨改革的心理阻力，探讨防止与克服改革阻力的心理学对策，对改革有重要意义。

观念的转变是改革的心理基础。打破传统的习惯的观念的束缚，树立适合改革要求的新观念，是关系着改革是否成功的重大心理学问题。

改革需要人才，人才促进改革。为了适应四个现代化建设的需要，我们的人事工作也需要改革。用人观念的转变是人事工作改革的一个重要问题。在用人问题的一些老框框、旧观念，例如论资排辈、喜欢“听话”干部、用人搞平衡、照顾情绪、职责不清、赏罚不明、能上不能下等，都影响人事工作效率，阻碍优秀人才的成长。应该特别强调，求全责备处处无人才，用人之长处处有人才。

退休离休老同志的心理学问题。我们的研究表明，目前退休离休老同志的心理状态与心理健康水平是较好的。目前存在的问题是如何充分发挥老同志的余热。

思想政治工作的心理学问题。思想政治工作是一门科学。思想政治工作是探讨人的思想与行动规律，解决人们思想问题与认识问题，提高人们的共产主义觉悟，充分调动与发挥人们的积极性与创造性，为实现新时期党的总任务而奋斗。

思想政治工作的对象是人，是了解与解决人的立场、思想、观点与行动的问题。心理学主要是研究人的科学，它研究人的心理现象的规律。因此我们认为辩证唯物主义心理学是思想政治工作的其中的一个理论基础。

思想政治工作中的心理学问题主要是探讨思想政治工作的心理学原则与从事思想政治工作的心理方式。

笔者近年来经常为事业单位与企业单位讲授管理心理学，受到了同志们的鼓励。在同志们的鞭策下写成这本书，为企业、事业管理干部培训、各种干部管理学院、大专院校

提供教材或参考书，为研究管理心理学的同志提供研究读物。当然，限于作者的水平，不当之处在所难免，望同志们多加指正，以便进一步修改。

王 极 盛

1985年7月1日于中国科学院心理研究所

目 录

前 言

第 一 章 管理心理学概述

第一节	管理心理学的对象	1
第二节	管理心理学与普通心理学的关系	2
第三节	科技管理心理学与科学创造心理学的关系	4
第四节	科技管理心理学与科学学的关系	10
第五节	科技管理心理学与人才学的关系	14
第六节	管理心理学的研究方法	16
第七节	管理心理学研究的任务与意义	17
第八节	管理心理学发展简况	19

第 二 章 个性与管理

第一节	个性的特性与结构	22
第二节	气质与职业	24
第三节	能力与工作安排	28

第 三 章 需要、动机与激励

第一节	需要	40
第二节	动机	42
第三节	行为	46
第四节	需要与动机理论简介	51

第五节	激励方式·····	57
第六节	心理与效率·····	63
第七节	学术心理与管理·····	74
第 四 章	态度与管理	
第一节	态度的特性·····	78
第二节	态度的功能·····	80
第三节	态度形成与改变·····	82
第四节	态度的测量·····	86
第 五 章	员工的心理测验	
第一节	智力测量的方法·····	91
第二节	个别能力测量·····	94
第三节	人格测验·····	104
第 六 章	员工的培养与考核	
第一节	科技人员心理品质的培养·····	107
第二节	科技人员的智力开发·····	115
第三节	员工的考核·····	121
第 七 章	管理工作者的心理因素	
第一节	管理工作者的成长因素·····	135
第二节	责任感在管理人才成长中的作用·····	145
第三节	事业心在管理人才成长中的作用·····	150
第四节	爱国主义情感在管理人才成长中的作用·····	154
第五节	集体主义情感在管理人才成长中的作用·····	158
第六节	某些学术心理因素在管理人才成长中 的作用·····	163

第 八 章 心理健康与心理卫生

第一节	心理健康的概念·····	168
第二节	心理因素与身心疾病·····	173
第三节	我国员工的心理健康·····	178
第四节	心理健康项目之间的相关·····	191
第五节	青年人的心理卫生·····	202
第六节	中年人的心理卫生·····	206
第七节	老年人的心理卫生·····	209
第八节	需要、嗜好与身心健康·····	214
第九节	体育活动与心理健康·····	220
第十节	气功与心理保健·····	223

第 九 章 团体心理

第一节	团体概念与分类·····	229
第二节	非正式团体·····	232
第三节	团体结构·····	239
第四节	团体对个体行为的影响·····	243
第五节	团体的冲突·····	247
第六节	团体士气·····	252
第七节	群体心理现象对团体和个人的影响·····	254

第 十 章 人际关系

第一节	人际关系的重要性·····	259
第二节	人际关系的分类·····	261
第三节	影响人际关系建立的因素·····	265
第四节	人际关系的平衡与改变·····	267

第五节	人际关系的测量方法·····	269
第六节	代际关系·····	270
第七节	改善人际关系的方法·····	275
 第十一章 意见沟通		
第一节	意见沟通的重要性·····	279
第二节	意见沟通分类及其作用·····	281
第三节	意见沟通的程序与障碍·····	288
第四节	提高沟通效果·····	291
第五节	会议·····	296
 第十二章 领导心理		
第一节	领导的概念与功能·····	302
第二节	领导产生的理论·····	303
第三节	国外领导的管理理论·····	306
第四节	领导者行为的心理分析·····	310
第五节	集体领导的心理问题·····	312
第六节	领导者的心理品质·····	316
第七节	领导艺术的心理依据·····	320
 第十三章 组织结构与管理		
第一节	组织的一般概念·····	322
第二节	组织结构·····	326
第三节	组织效能·····	328
第四节	组织理论的发展·····	331
第五节	组织管理的心理原则·····	334

第十四章 组织环境与组织变革

第一节	组织与环境·····	341
第二节	组织变革·····	345
第三节	组织发展·····	347

第十五章 改革的心理学问题

第一节	阻碍改革的心理·····	354
第二节	促进改革的心理学对策·····	357
第三节	观念转变与改革·····	360
第四节	改革成功的心理效应·····	370
第五节	改革成功者的心理品质·····	374
第六节	选拔与培养优秀的中青年科技人才的改革··	381

第十六章 退休、离休老同志的心理学问题

第一节	退休、离休老同志的心理反应·····	397
第二节	退休、离休老同志的智力因素与非智力因素·····	401
第三节	退休、离休老同志的心理特点与心理健康··	404
第四节	开发退休、离休老同志的智力资源·····	407
第五节	退休、离休老同志的再学习·····	411

第十七章 思想政治工作中的心理学问题

第一节	思想政治工作的心理学原则·····	415
第二节	思想政治工作的心理方式·····	426

第一章 管理心理学概述

管理心理学也称组织心理学、组织管理心理学、组织行为研究。管理心理学是心理学的一个重要分支，它属于应用心理学的范畴。管理心理学是研究管理活动中人的心理规律与心理特点。

第一节 管理心理学的对象

管理是人类活动的特殊领域。管理内容可分为物的管理与人的管理两个方面。以企业管理为例，物的管理是管理劳动工具和劳动过程等。人的管理是人对人的管理。无论对物的管理与对人的管理都涉及心理学问题。在物的管理中涉及的心理学问题是人和机器的关系。心理学把人和机器当作一个人-机系统进行研究，采取最优方法使机器适应人的心理生理特点，提高劳动生产率。这主要是属于工程心理学研究的内容。在人的管理中涉及的心理学问题是人与人关系问题。心理学把人与人当作一个系统即人-人系统进行研究，采用心理学的科学理论与方法，对人的心理进行科学分析，正确地预测人的行为，调动人的积极性与创造性，达到提高劳动生产率的目的。这主要是属于管理心理学研究的内容。

管理心理学的研究内容可分为三个方面：个体心理、群体心理与组织心理问题。

关于个体心理研究，包括：人的需要与动机产生及其特

点、激励个人积极性发挥的途径、知觉及其对行为的影响、态度及其对行为的影响、员工的心理测验、员工的考核与奖惩的心理问题、员工的心理卫生等。

关于群体心理研究，包括：人与人之间的人际关系、团体心理、意见沟通、个人与群体的关系、群体的士气与风尚、群体间的竞争与冲突等。

关于组织心理研究，包括：组织中的领导行为、组织结构对行为的影响、组织内外环境对心理影响等。

管理心理学是研究管理心理的一般规律。管理心理学按其管理对象的不同，可分出企业管理心理学、科研管理心理学、学校管理心理学等分支。从管理心理学的产生与发展来看，企业管理心理学研究进展比较快，收效也较大，对科研管理心理学、学校管理心理学等的研究也受到人们的重视，并且开展了研究。

第二节 管理心理学与普通心理学的关系

管理心理学与普通心理学、工程心理学和社会心理学关系密切。

普通心理学是研究人的心理活动的最一般规律。管理心理学研究管理过程中人的心理活动的规律。普通心理学是管理心理学的基础，管理心理学是运用心理学规律解决管理过程中人的心理问题。二者具有一般与特殊、主干与分支的关系。普通心理学研究的内容主要包括两个方面：心理过程与个性。心理过程包括认识过程、情感过程与意志过程。个性包括个性倾向性与个性心理特征。管理心理学运用普通心理学的基本内容解决管理过程中人的心理活动问题，并使

之在管理过程中具体化。因此普通心理学知识对于管理是十分重要的。例如决策是管理的一个重要问题。一个单位的领导人采取正确的决策，对一个单位的发展起着重大作用。从心理学来看决策，主要是人的思维过程与判断过程。决策者正确地运用思维与判断的基本规律，是保证决策正确的心理学基础。

工程心理学研究人与机器、环境相互作用过程中的心理活动特点和规律。在人-机系统中，人与机器的作用是相互配合，相互作用，而起主导作用的是人。人-机系统并非孤立存在，环境中的温度、湿度、照明、噪音等因素对人的心理活动也发生一定作用。工程心理学研究人与物的关系，即人-机关系中的心理问题，管理心理学研究人与人关系中的心理问题。这两种关系都涉及人。因此管理心理学与工程心理学关系密切。国外一些心理学家认为，人-机关系或人-机-环境关系的研究必然会发展到人-人关系的研究。工程心理学研究的某些内容，如人员的选拔与训练、人员的心理测验与考核、设计适宜人的生理心理特点的工作环境、预防过度疲劳与工伤事故的心理问题等，与管理心理学研究的内容有交叉。

管理心理学与社会心理学也有着密切的联系。社会心理学是研究个人心理对社会的影响，社会对个人心理的影响，以及人与人相互作用的心理规律。社会心理学研究团体、交往、沟通、模仿、暗示、人际关系等内容，与管理心理学研究内容密切相关。管理心理学的产生与发展如同其他心理学分支一样，是社会实践需要的产物。从心理学本身发展来看，管理心理学是由于工程心理学与社会心理学的影响与渗透而兴起的。