

GUANLIXIENIXUE

管 理 心 理 学

主 编 任平安 田曼琦

副主编 朱生岭 刘跃茹 丁如龙

辽宁大学出版社

英語賈 韓維治賈

昌 音 竹野面姓

小 賈 秋野訂賈

管 理 心 理 學

辽 宁 大 学 出 版 社

一 九 八 九 年 · 沈 阳

责任编辑 贾海英

封面设计 君 昌

责任校对 安 心

学 心 理 学

管 理 心 理 学

主编 任平安 田曼琦

*

辽宁大学出版社出版发行（沈阳市崇山西路3段4号）

辽宁教育学院印刷厂印刷

*

开本：787×1092¹/₃₂ 印张：10.5 字数：220千

1989年5月第1版

1989年5月第1次印刷

印数：1—7500

*

ISBN 7-5610-0659-4

F·94

定价：3.65元

行政管理系列教材编委会

主任编委 裴 烽 张挾云 唐代馨
副主任编委 尚文化 张洪志 解恒谦
任平安 林吉庆 袁国航

编委 (以姓氏笔划为序)

尹良培 田曼琦 吕文平
李肇成 吴长有 张希林
金玉宇 唐俊杰 崔云鹏
程明华

管 理 心 理 学

主 编 任平安 田曼琦
副主编 朱生岭 刘跃茹 丁如龙

编 者 (以姓氏笔划为序)

丁如龙	王俊家	田曼琦
朱祥顺	刘跃茹	任平安
杜今峰	李 贯	李国强
吴克昌	金余方	张庆军
郭众天	韩卫平	谭 敏

序 言

现代社会各项事业的发展都离不开政府的有效管理。因而，行政管理理论受到了世界各国的普遍重视，以致达到这样一个共同认识：政府的行政管理是否科学、有效，直接影响着社会各项事业的发展 and 整个国家的兴衰。

我国随着改革开放方针的贯彻执行，长期被禁锢的行政学以及与此相关的学科，如行政法学、政治学、社会学、管理心理学、公共关系学等，又重新受到了人们的重视。可以说，中国的现代化进程不仅需要科学技术的迅速发展，更需要管理的现代化，而在所有管理中尤为重要是“无所不管”的政府的行政管理的现代化。因为，我国的一切部门、行业或专业的管理都不能不受政府行政管理的支配和影响。所以，加强学习和研究行政管理及相关学科的知识，对我们来说就更具有特殊的重要意义。

我们这套系列教材正是在这样的背景下产生的。为了适应改革开放的需要，为了能为国家培养更多、更好的各类行政管理人员，使他们具有较高的理论水平、管理知识以及各种管理技能，1988年9月，由辽宁省行政管理学会和沈阳财经学院联合发出了关于协作编写行政管理系列教材的倡议。这一倡议得到全国17个省市，60多个单位的广泛响应，有许多理论工作者和实际工作者参加了协编会。与会者普遍认为，组织各方面力量，协作编写行政管理系列教材不仅是完

全必要的而且也是非常及时的。它有助于我们加深对行政管理及相关学科的理论研究,有助于我们造就更多合格的行政管理人才,有助于推动我国行政管理朝着科学化、现代化、法制化的方向发展。

辽宁省和沈阳市政府以及省、市教委对此次协编会议非常重视,有关领导亲自出席了会议,沈阳军区后勤部军事代表处为会议顺利召开提供了大量的帮助,辽宁大学出版社派编辑出席了会议,支持系列教材的出版。现在,在各方关怀和支持下,在全体参编同志的共同努力下,行政管理第一套系列教材已正式出版,向读者见面了。在此之际,我们向对编写和出版工作给予关怀、帮助和支持的各个方面的领导和同志们表示衷心的感谢。

这套教材涉及到行政工作人员应该掌握的许多学科,它既立足于我国的实际情况,又拓宽视野,积极吸收国内外与此相关的最新科学成果,因而具有鲜明的时代性、高度的实用性、严谨的科学性和广泛的适用性。它不仅可以作为普通高校的专业教材,而且也是各类行政人员资格培训、岗位培训和在职学习的理想教材,也可作为其他各类管理人员的参考读物。

由于时间仓促和水平有限,这套教材肯定还有许多不尽完善的地方。为此,我们诚恳地希望有关专家、学者和广大的读者给予批评指正。

行政管理系列教材编委会

1989年6月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 管理心理学研究的对象	(1)
一、什么是管理心理学	(1)
二、管理心理学与其他相关学科的关系	(5)
第二节 管理心理学的研究任务与方法	(8)
一、管理心理学的研究任务	(8)
二、管理心理学的研究方法	(9)
第三节 管理心理学的产生和发展	(13)
一、管理科学的发展	(13)
二、人性管理的思想	(20)
三、管理心理学产生的理论准备	(25)
四、管理心理学的发展概况	(27)
第二章 个体心理与管理	(33)
第一节 心理过程的个体差异	(33)
一、认识世界的个体差异	(34)
二、社会知觉的个体差异	(43)
三、角色认知的特点	(48)
第二节 个性差异与管理	(50)
一、个性概述	(50)

二、气质与管理.....	(52)
三、能力与管理.....	(55)
四、性格与管理.....	(60)
五、人格测量.....	(64)
第三章 需要与动机	(67)
第一节 需要.....	(67)
一、需要的概念.....	(67)
二、马斯洛需要层次理论.....	(69)
三、解决职工需要的原则和方法.....	(75)
第二节 动机.....	(78)
一、动机的概念.....	(78)
二、动机与行为.....	(80)
三、动机理论.....	(81)
第三节 挫折.....	(85)
一、挫折产生的原因.....	(85)
二、挫折的表现.....	(87)
三、战胜挫折的方法.....	(90)
第四章 激励理论与管理	(93)
第一节 激励概述.....	(93)
一、激励的概念与作用.....	(93)
二、激励理论的分类.....	(96)
第二节 双因素理论.....	(97)
一、双因素理论的基本内容.....	(97)

二、双因素理论在我国企业管理实践中的应用.....	(100)
第三节 期望理论.....	(104)
一、期望理论的基本内容.....	(104)
二、期望理论在我国管理实践中的应用...	(108)
第四节 强化理论.....	(114)
一、强化理论的基本内容.....	(114)
二、强化理论在我国管理实践中的应用...	(115)
第五节 公平理论.....	(118)
一、公平理论的基本内容.....	(118)
二、不公平感产生的原因.....	(119)
三、公平理论在我国管理实践中的应用...	(121)
第六节 激励方法.....	(124)
一、激励过程的复杂性.....	(124)
二、激励效果的影响因素.....	(125)
三、提高激励水平的方法.....	(127)
第五章 态度理论与管理.....	(131)
第一节 态度概述.....	(131)
一、态度的概念.....	(131)
二、态度的特性.....	(135)
三、态度的功能.....	(137)
第二节 态度的形成与改变.....	(141)
一、态度的形成过程及影响因素.....	(141)
二、态度的改变及影响因素.....	(145)
三、态度改变的理论.....	(147)

第三节 态度的测量	(151)
一、问卷量表法	(152)
二、自由反应法	(153)
三、行为观察法	(155)
四、生理反应法	(155)
第六章 职工的培训与考核	(156)
第一节 职工的培训	(156)
一、职工培训的目的与意义	(156)
二、职工培训的内容与方法	(159)
第二节 职工的考核	(165)
一、考核的原则	(165)
二、考核的方法	(166)
第三节 职工培训中的几个心理学问题	(170)
一、职工技能形成的一般规律	(170)
二、技能形成的个体差异	(173)
三、培训效果的迁移	(174)
四、男女职工智力因素分析	(176)
五、培训时间与内容分配及反馈	(180)
第七章 群体心理与管理	(182)
第一节 群体心理的概述	(182)
一、群体的概念与分类	(182)
二、群体的结构与功能	(189)
第二节 群体动力	(192)
一、群体对个体行为的影响	(193)

二、群体的团结	(196)
三、群体的冲突	(198)
第三节 我国当代群体的	
社会心理特征及对策	(203)
一、我国当代群体的社会心理特征	(203)
二、优化我国群体心理的对策	(209)
第八章 群体中的人际关系	(214)
第一节 人际关系概述	(214)
一、人际关系的概念	(214)
二、人际关系的分类	(217)
三、人际关系的重要意义	(219)
第二节 影响人际关系的因素分析	(222)
一、影响人际关系的主观因素	(222)
二、影响人际关系的客观因素	(224)
三、彼此吸引的因素分析	(227)
第三节 改善人际关系的途径	(229)
一、建立良好的组织结构	(229)
二、加强领导班子建设改进领导作风	(230)
三、培养职工的集体意识和协作观念	(230)
四、努力创造良好的舆论环境 与交往气氛	(231)
第九章 群体的沟通	(233)
第一节 沟通的概述	(233)
一、沟通的概念及其特点	(233)

二、沟通的分类	(235)
三、沟通在管理中的作用	(238)
第二节 沟通的形式及网络	(240)
一、沟通的形式	(240)
二、沟通的网络	(241)
三、信息沟通的心理障碍	(247)
四、信息沟通成功的要素	(249)
第三节 我国信息沟通管理的现状	(252)
一、现代信息管理的基本要求	(252)
二、我国现代沟通现状分析	(255)
三、如何建立现代化的信息沟通系统	(259)
第十章 领导心理与管理	(262)
第一节 领导概述	(263)
一、什么是领导	(263)
二、领导的功能	(264)
三、影响领导决策的心理因素	(266)
四、现代领导体制的发展	(270)
第二节 领导研究理论	(271)
一、特性理论	(272)
二、行为理论	(273)
三、作风理论	(276)
四、权变理论	(279)
第三节 领导者的影响力和心理素质	(284)
一、领导者的影响力	(284)
二、领导者的心理素质	(288)

三、领导集体的心理素质结构探讨·····	(291)
第十一章 组织心理与管理 ·····	(293)
第一节 组织概述·····	(293)
一、组织的概念·····	(293)
二、组织与管理的关系·····	(295)
三、组织的类型·····	(297)
四、组织的功能·····	(298)
五、组织理论的形成和发展·····	(299)
第二节 组织结构·····	(301)
一、组织结构的含义·····	(301)
二、组织结构设计的原则·····	(302)
三、组织结构的形式及对 组织成员心理的影响·····	(303)
四、组织结构设计的步骤·····	(306)
第三节 组织变革·····	(308)
一、组织变革的原因·····	(308)
二、组织变革的过程与方法·····	(311)
后 记 ·····	(321)

第一章 绪 论

管理心理学是在企业管理的改革与发展的基础上产生的，它的历史较短，是一门年轻的学科，在理论与方法上还不够完善，不够成熟。但是它的产生却给企业管理带来了新的效益，显示了强大的生命力。它究竟是一门什么样的学科，我们将通过本章的学习，使大家对它有一个基本的理解。本章的学习内容包括：管理心理学的研究对象、内容、任务以及方法，与有关学科的关系以及产生和发展概况。

第一节 管理心理学研究的对象

一、什么是管理心理学

管理是科学、是技术，对生产的科学管理是一种无形的生产力。当代经济的发展，对科学技术的依赖性越来越大，管理心理学是心理学与管理实践相结合而形成的一门新兴学科，是开发人力资源，发展生产力的科学工具之一，对于加强企业管理，建设具有中国特色的社会主义，有重要的现实意义和指导作用。

(一) 管理心理学的定义

管理心理学在国外最初的名称是工业社会心理学，后来改称为组织心理学、管理心理学。我国心理学界把它取名为

管理心理学。

管理心理学是随着社会经济发展的客观需要而产生和不断发展的。因此，它具有二重性。既有与生产力相联系的自然属性的一面；又有与生产关系和社会制度相联系的社会属性的一面。由于受不同社会经济制度的影响，各国在研究的理论、观点、方法和范围上也不尽一致，目前在国际上对这门学科还没有一个统一的定义。尽管如此，为了把握这门学科的特点和实质，我们仍然有必要根据它的发生、发展，综合各国的研究实践，以探索的态度作出相应的概括和表述。管理心理学是一门交叉学科，它是运用心理学、社会心理学、社会学及管理科学等原理原则，研究管理过程中个体、群体、组织与领导的心理活动规律，从而有效地激发人的积极性的学科。

（二）管理心理学的研究对象

每门学科都有自己的研究对象，研究对象的确立，反映着本学科独立存在的意义，也是区别于其他学科的基本标志。

管理心理学的研究对象主要是管理过程中的人的行为动机，行为激励以及正确处理人际关系的心理依据。

管理心理学在企业管理中为什么把人的心理活动作为独特的研究对象呢？

第一，任何企业都必须依靠人去实现组织目标。人是生产力中最积极、最活跃的因素，无论是生产的发展和科技的进步，都依赖于人类的智慧和创造力，即使在电子计算机已发展到能部分地代替人的智能的今天，归根结底，它仍然是人的发明创造的结果，一旦离开人的作用，它就不可能继续发

展和提高。任何先进的技术设备，离开人的操纵和使用，它的存在也将失去作用和意义。

第二，在企业的人力、财力、物力资源开发中，人力资源开发是第一位的。随着科学技术的进步，在生产中脑力劳动因素不断扩大，在生产要素中人的作用日趋上升。因此，在实现现代化过程中，任何企业都必须调动人的积极性，提高人的素质，挖掘人的潜在能力，从而有效地开发利用物力、财力资源形成新的生产力。

第三，以人为中心的管理是现代企业管理的特点。“只见物不见人”的管理制度，陈旧落后，效益低下，已为历史所抛弃。

因此，管理心理学以人的心理活动规律研究为主要对象，探求调动各方面积极性的激励理论和机制，也将增强人——机系统、人——人系统管理的科学性，提高管理效益。

（三）管理心理学的研究内容

管理心理学的研究内容主要涉及以下四个方面：

第一，个体心理

任何组织或企业都是由一定数量的个体组成。要把握他们的心理，就必须从他们的个体差异与共同的环境影响两个方面进行分析研究。从个体差异上看，每个成员之间，由于他们各自的个性倾向性（如理想、信念、态度、需求、兴趣等）和个性心理特征（如气质、能力、性格等）的不同，每个人都有各自的基本精神面貌。管理者要组织所属成员实现共同的目标，就必须充分掌握这种个体差异，以便在完成共同目标中，做到人尽其才，才尽其用。从环境影响来看，每个成员都不是孤立于组织或企业之外的，同一环境决定他们