

GUANLIXINLIXUE

荣获 1990—2000 年度湖北省心理科学优秀成果著作类壹等奖

管理心理学

修 订 版

张 昱 编著

中国科学技术出版社

管 理 心 理 学

(修订版)

张 昱 编 著

中国科学技术出版社

·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学/张昱著. —北京: 中国科学技术出版社,
2001. 1

ISBN 7-5046-2992-8

I. 管… II. 张… III. 管理心理学 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 86907 号

中国科学技术出版社出版

北京海淀区中关村南大街 16 号 邮政编码: 100081

电话: 62179148 62173865

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京鑫海达印刷厂印刷

*

开本: 850 毫米 × 1168 毫米 1/32 印张: 18 插页: 字数: 412 千字

2000 年 9 月第 2 版 2001 年 1 月第 1 次印刷

印数 1—3000 册 定价: 26.80 元

(凡购买本社的图书, 如有缺页、倒页、
脱页者, 本社发行部负责调换)

前 言

管理心理学是 20 世纪中期形成和发展的一门新兴的边缘学科。它的出现，引起了许多人的兴趣和关注，很快传播到许多国家。我国的管理心理学研究工作是 20 世纪 80 年代兴起的。它在我国广袤的土地上一出现，立即显示出它的生命力，成为人们争相探索、研究和学习的热门。

管理心理学亦称组织管理心理学、组织心理学、工业社会心理学等；有人将它纳入行为科学的范畴，称其为组织行为学、管理行为学。由于它产生的年代较近，人们又称其为现代管理心理学、当代管理心理学。

在我国社会主义现代化建设中，随着改革开放的逐渐深入，人们更加重视管理，重视管理的现代化、科学化，努力提高管理能力和管理水平。

管理，不仅仅是对“物”和“财”的管理，更重要的是对“人”的管理。财、物，是由人来支配的，因此现代管理特别强调要以“人”为中心。一位前苏联^①学者指出：“人是管理的对象和主体。”在我们的群众和干部中蕴藏着的创造性和积极性，是取之不尽、用之不竭的源泉，一经被启发，就会像江河一样，一泻千里。事实上，任何一位管理者，特别是主要领导者，要想取得领导和管理工作的实效，必须懂得并掌握人的心理、行为、人际关系等方面的理论和技巧，不断提高对人的管理的能力。因此，人们在努力学习管理科学的同时，应重视对管理心理学的学习。

^① 苏联于 1991 年 12 月 20 日宣布解体，本书仍沿用“苏联”。

笔者作为心理学教师，根据教学的需要，在收集资料的基础上，于1986年春动手编写管理心理学讲稿，并在所属的学校及湖北等其他省市的学校或企事业单位多次讲授管理心理学，听课者表现出了极大的兴趣与热情，使笔者受到鼓舞。1988年，笔者主编的《现代管理心理学》一书，出版后很快销售一空。无疑，这是读者给予的鼓励。为适应教学的需要，为满足广大管理心理学爱好者、工商企业和事业单位的干部与职工及其他自学者的需要，根据非心理学专业读者的特点，笔者利用几年来多次改写的讲稿，重新编写了这本《管理心理学》。

笔者在这次重新编写的过程中，既参阅了国外管理心理学的著作，又重点参阅了国内有关著作，以便做到既介绍现有的研究成果，又能结合我国的实际。书中除了阐述本人的见解外，特别注意了撷取现有管理心理学著作中的精华和较成熟的内容，以反映管理心理学发展的水平和现状。对国外的一些研究成果和理论观点，也试图运用马列主义和毛泽东思想加以分析，以便汲取其精华，剔除其糟粕。

限于水平，书中难免有纰漏，望读者赐教。对引用他人的研究成果，笔者谨向原作者表示衷心的感谢和感谢！

张 昱

1990年4月5日

于中南财经大学

借本书修订之机，对部分内容做了适当的增减和调整。

张 昱

2000年6月20日

于中南财经政法大学

第一篇 绪 论

第二篇 个体心理

• 1 •

第五节 情绪与意志	(118)
第五章 个性心理特征与管理	(128)
第一节 概述	(128)
第二节 能力	(132)
第三节 气质	(140)
第四节 性格	(145)
第六章 影响个体积极性的要素	(152)
第一节 需要	(152)
第二节 动机	(161)
第三节 行为	(167)
第四节 目标	(176)
第七章 激励理论	(185)
第一节 激励的概述	(185)
第二节 内容型激励理论	(192)
第三节 过程型激励理论	(208)
第四节 行为改造型激励理论	(222)
第五节 综合型激励理论	(243)
第六节 我国企业事业单位中的激励原则与措施	(252)
第八章 态度与管理	(260)
第一节 概述	(260)
第二节 态度的形成与改变	(264)
第三节 宣传工作与态度改变	(273)
第九章 职工的心理卫生	(282)
第一节 心理卫生的概述	(282)
第二节 青年职工的心理卫生	(287)
第三节 中年职工的心理卫生	(292)

第四节 老年职工的心理卫生	(297)
---------------------	-------

第三篇 群体心理

第十章 群体心理的一般问题	(304)
第一节 群体的概念和分类	(304)
第二节 群体的规模、结构和功能	(310)
第十一章 群体动力	(316)
第一节 群体的规范和压力	(316)
第二节 群体的士气和凝聚力	(324)
第三节 群体的竞争和冲突	(333)
第十二章 群体沟通	(344)
第一节 沟通的概述	(344)
第二节 沟通网络	(351)
第三节 沟通的条件	(357)
第十三章 群体中的人际关系	(365)
第一节 概述	(365)
第二节 影响人际关系的因素与建立和谐的人际关系	(371)
第三节 人际关系的社会测量方法	(375)

第四篇 领导心理

第十四章 领导与领导心理	(383)
第一节 概述	(383)
第二节 领导的功能	(389)

第三节 领导集体的结构·····	(391)
第十五章 领导者的心理与决策 ·····	(398)
第一节 领导者的权力和影响力·····	(398)
第二节 领导者的心理品质与有效的领导·····	(407)
第三节 领导者的决策·····	(413)
第十六章 领导理论 ·····	(424)
第一节 特性理论·····	(424)
第二节 作风理论·····	(427)
第三节 行为理论·····	(431)
第四节 应变理论·····	(440)

第五篇 组织心理

第十七章 组织和组织结构 ·····	(454)
第一节 组织·····	(454)
第二节 组织结构·····	(460)
第三节 传统的和现代的组织结构·····	(465)
第十八章 组织理论和组织模型 ·····	(476)
第一节 组织理论·····	(476)
第二节 组织模型·····	(480)
第三节 组织设计的原则和理论·····	(488)
第四节 组织管理的心理学原则·····	(493)
第十九章 组织变革和组织发展 ·····	(498)
第一节 组织变革·····	(498)
第二节 组织发展·····	(510)
主要参考书目 ·····	(519)

第一篇 绪 论

第一章 管理心理学的研究 对象、任务和方法

管理是人类社会的一种特殊活动，是由人类共同劳动所引起并随着社会共同劳动的发展而发展的。在人类社会发展的过程中，由于人们活动而首先是劳动实践活动的需要，不仅产生了管理科学，而且产生了管理心理学。管理心理学不仅具有重要的理论意义，而且具有重要的应用价值。

管理实践已经证明，要使管理工作现代化、科学化，引进管理心理学的知识是重要的。因此，目前我国有许多人致力于管理心理学的学习和研究。管理心理学特别受到企事业单位管理者的青睐。

第一节 管理心理学的研究对象

任何一门科学都有自己的研究对象。“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”^①

^① 《毛泽东著作选读》上册，人民出版社，1986年8月第1版，第148页。

为了说明管理心理学的研究对象，我们先谈一谈什么是管理和现代管理的特点。

一、管理的概念与现代管理的特点

（一）管理的概念

所谓管理（management），是指组织中的管理者通过计划、组织、指导、控制等职能，运用一定的管理方法和手段，调动组织内的各种资源以实现组织目标的实践活动。从汉语的字面来解释，“管”是主其事，“理”是治其事，“管理”就是管辖、治理的意思。

在管理科学（management science）中，管理的定义尚不统一。有的学者认为，“管理就是对人的管理”，就是“组织他人去完成一定事务的活动”；有的学者认为，“管理就是实行计划、组织、指挥、协调和控制”；也有学者认为，“管理就是决策”；等等。各学者对管理所下的定义，从不同的侧面揭示了管理的本质。

管理有广义和狭义之分。广义的管理，不仅包括组织中的管理活动，而且包括个人对自己活动的安排；狭义的管理，是指组织中的管理活动（如前述的管理概念）。有学者认为，狭义管理的特征是：管理是在一定的组织中进行的；管理通过各种职能体现出来；管理的对象是组织中的所有资源，最主要的资源是人力，还包括财力、物力、信息、时间等。

行为科学者对“管理”的解释是：“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。”^① 此定义有三个要点：①管理心然是一种集体活动，两个人以上才有管理；②管理一定

^① 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。

要有目标，没有目标的管理是一种盲目的行为，管理过程中不论管理施加的对象是什么，总是将管理目标放在第一位；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者看成是单纯的指挥，“高高在上”者是管理者。但这种高高在上的管理者并不是好的管理者，只有那些“有人情味的”、能掌握职工心理的管理者，才能够做到既发挥职工的体力又发挥职工的智力。①

管理具有二重性：（1）自然属性 即管理作为对人们共同劳动的组织、指挥、协调，反映了社会化大生产的共同规律，是人类生产实践中形成的共同文明成果。这种属性不受社会制度的制约，无论是资本主义社会还是社会主义社会，都需要通过组织、指挥、协调来管理社会化的大生产活动。社会属性即管理肩负着并且要履行监督劳动这一社会职能。既然是管理，就不可能没有监督职能。管理是一种监督劳动。但这种监督，在不同的社会制度下是不一样的。在阶级社会中，管理是统治阶级意志的反映，具有明显的阶级性。在资本主义制度下，“资本家所关心的是怎样为掠夺而管理，怎样借管理来掠夺。”② 在社会主义制度下，管理是为了国家强盛人民富足，是借管理来强国富民。

管理活动多种多样，可以根据一定的标准而划分为不同的种类。在管理学中常见的有两种分类：①按照管理的内容，划分为行政管理、经济管理、思想文化管理等；②按照管理效应所影响的范围，划分为宏观管理、中观管理、微观管理等。管理心理学所研究的内容，主要涉及的是企业管理即经济方面的管理，尤其是微观经济组织的管理。但现在的管理心理学内容已不限于企业方面，其原理已被广泛应用于行政管理及各事业单位和其他组

① 参见任宝崇著《组织管理心理学》，华夏出版社，1987年8月第1版，第3页。

② 《列宁选集》第三卷，人民出版社，1972年10月第2版，第395页。

织中。

(二) 现代管理的特点

自有人类以来,就存在着管理的问题。不同的历史阶段,有不同的管理特点。在奴隶社会,奴隶主是绝对权威;在中央集权制的封建社会,君权至上,政权的强制作用占主导地位;资本主义社会主要表现为社会化大生产的发展,使科学技术进入到新的历史时期,人类征服自然的能力在加强,管理向着科学管理的方向发展;社会主义制度下的管理,是对科学管理、民主管理进一步的发展并使之臻于完善。

人类社会发展到现代,就有现代的管理特点。现代管理的显著特点,就是强调以“人”为中心的管理。现代管理之所以要强调以人为中心,基于以下两个方面的认识。

1. 人是最重要的“资源”

无论是在企业还是在事业单位,都需要资源,尤其在企业表现得更为明显。就企业来说,其资源问题历来有着不同的认识和说法,其内容见表 1-1^①。

表 1-1 企业资源的各种分说

不同分说	企业的主要资源
三分说	劳力、资金、土地
四分说	劳力、资金、土地、管理
五分说	人力、金钱、原物料、机器设备、产销方法或技术
六分说	人力、金钱、原物料、机器设备、产销方法或技术、时间
七分说	人力、金钱、原物料、机器设备、产销方法或技术、时间、情报

^① 俞文钊编著:《管理心理学》(修订本),甘肃人民出版社,1989年5月第2版,第2页。

从表 1-1 可以看出,无论哪种说法都未离开“人”。“劳力”或“人力”,永远是企业中的重要“资源”。

现代企业管理理论和管理心理学认为,无论是传统管理还是现代管理,无一例外地包括对人、财、物的管理,而其核心是对人的管理。实现管理功能的放大,达到 $1+1>2$ 的效果,其主要因素是对人的管理要得当,使人的积极性、主动性和创造性得到充分的发挥。

2. 人的主体地位

企业或事业单位中的主体是人,没有人,任何事情也做不成。从企业来说,随着科学技术的发展,生产高度自动化,甚至可以用“机器人”代替人从事高温及各种具有危险性的工作。但是,仍然要重视人的因素,要发挥人的主动精神和创造精神,要挖掘人的潜在能力。这基于以下三点理由。

(1) 企业的目标要靠人来实现。企业的目标是人制定的,同时又靠人来实现。虽然现代科学技术可以用机器代替人工,用电脑代替一部分人脑的功能,但是,设计和使用机器及电脑的仍然是人。若无人,不管企业的目标订得多么好,也是不能实现的。事业单位也是如此。因此,即使是在未来社会中的管理,最主要的管理仍然是对人的管理,企事业单位的目标要靠人来实现。

(2) 科学技术的发展不能取代人的因素。科学技术的发展,使得生产操作和经营管理中人的脑力劳动的比重越来越大。据统计,体力劳动和脑力劳动耗费的比例,在机械化水平低的情况下则为 9:1;在中等机械化水平下为 6:4;而在全盘自动化的情况下则为 1:9。所以,科学技术越是发展,对职工脑力劳动的要求就越高,体力劳动者就相应地变为脑力劳动者。对脑力劳动者的管理,仅采用强制和监督的办法是无效的(事实证明,即使是对体力劳动者,强制和监督的办法也不能获得好的效果)。实践证明:对职工的管理,最有效的办法是调动他们的积极性、主

动性和创造性。所以，科学技术越发展，在管理中就越要重视人的因素，科学技术的发展不能取代人的因素。

(3) 管理制度的中心是人。在现代管理中，所建立的管理制度要以人为中心。对人的管理，其最终目的就是要调动人的积极性，以达到目标。只要人的积极性调动起来了，就会产生新的思想，在工作中就会有新的发明、新的创造，就会使企业或事业单位的任务超额完成、目标提前达到。因此，在管理中不仅要建立为完成任务的管理制度，而且此制度是以人为中心的、合乎情理的。

由于现代管理的特点是强调以人为中心，这就要求我们深入地研究管理过程中人的心理活动规律和行为模式。只有充分了解了人的心理活动规律和行为模式，才能在科学分析的基础上采取有针对性的管理方式，尽可能地发挥人的主动精神、创造精神和挖掘人的潜在能力，使管理工作获得最佳效果。

马克思告诉人们：社会主义制度是比资本主义制度更先进的社会制度。先进的社会主义制度，必须用先进的管理方式才能保证社会主义经济和各项事业充满活力。在建设有中国特色的社会主义的过程中，要认真地探讨对人的管理和客观规律性，以便使管理工作更加科学化。这就需要认真学习和研究管理心理学。

二、管理心理学的研究对象

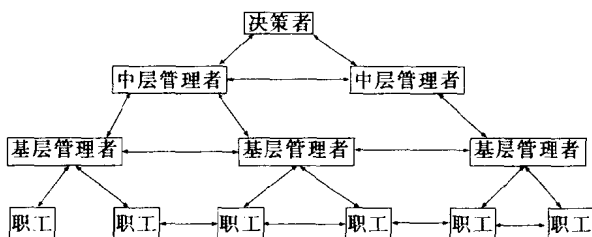
前苏联心理学家认为，管理心理学的研究对象是“管理活动的心理规律。”^① 一般来说，这一表述是对的，但不全面。笔者认为，管理心理学的研究对象是：一定组织的管理过程中各层次人员的心理活动的规律，以及由心理活动诱发出来的行为规律。

^① 《简明心理学词典》（俄文版），莫斯科，政治书籍出版社，1985年，第284页。

这里所说的“一定组织”，是指企事业单位和机关团体。

管理是一种多层次的实践活动。企事业单位中的管理层次，一般可以分为最高管理层（即决策层）、中层管理层、基层管理层、被管理层（即操作层）（图 1-1）^①。在管理中，人与人之间的关系呈现出一种复杂的、多边的关系，因而管理中人的心理活动是复杂多变的，需要管理心理学加以研究。关于行为的问题，后面将进行阐述。这里谈两个问题。

（一）从系统论观点来看管理心理学的研究范围



（箭头表示管理中人与人之间的关系）

图 1-1 管理层次

系统论指出：“处处是系统。”管理心理学研究的对象是处于一定系统中的人的心理活动及其诱发出来的行为。其研究范围如下。

1. 管理中的“人—人”系统

根据系统论的观点，可以将管理的对象分为三大系统。

（1）“物—物”系统。从工厂企业来说，这一系统是指用什么材料、什么工艺来加工制作什么样的产品。这是自然科学和技术科学所研究与解决的问题。

^① 参阅邓晓春著：《应用管理心理学》，辽宁人民出版社，1987年3月第1版，第7页。

(2) “人—物”系统。此指“人”和“机器”的关系，亦称“人—机”系统。怎样使人适应机器的特点，又怎样使机器适应人的生理和心理的特点，才能创造一种能发挥人的能力的条件和环境，从而提高生产或工作的效率。这是劳动心理学和工程心理学（亦称工效学）的主要研究课题。

在“物—物”系统、“人—物”系统中，都有关于“财”和管理问题。

(3) “人—人”系统。此系统是指人对人的管理系统，涉及到人与人的关系。对此系统的管理，就要探讨在人与人的关系中用什么管理方式可以最大限度地调动人的积极性，从而达到提高生产或工作效率的目的。这才是管理心理学所要研究的。

2. 环境中的内环境系统

根据系统论的观点，可将企事业单位内部的结构分为四个系统：①技术系统，从工厂企业来说，包括技术科、设计科等工程技术部门；②经济系统，包括财务、会计、设备等部门；③政治系统，包括党团组织、人事、宣传、工会等部门；④后勤系统，包括总务、食堂、医疗等部门四个系统相互依赖并相互影响，其统一职能是：组织生产或工作，提高生产或工作效率，形成一个不间断的生产或工作过程。为了保证这一点，就需要依靠这四个系统来组织企事业单位的内部环境并处理好与外部环境的关系。

任何一个企业或事业单位都有一个内环境（即内在系统）和外环境（即外在系统）（图1-2）。

外环境，是指生产过程开始输入的技术、原料、资金、法规、工作人员、消费者爱好、文化规范，以及生产过程终了时输出的产品和服务。就一个企业或事业单位来说，外环境同内环境比较，是相对静态的。