

管理心理学

王重鸣 著

人民教育出版社

·北京·

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/王重鸣 著. -北京: 人民教育出版社, 2001
(应用心理学书系/林崇德主编)
ISBN 7-107-14225-9

- I. 管…
- II. 王…
- III. 管理心理学
- IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 10848 号

人民教育出版社出版发行

(北京沙滩后街 55 号 邮编: 100009)

网址: <http://www.pep.com.cn>

北京市房山印刷厂印装 全国新华书店经销

2001 年 3 月第 1 版 2002 年 5 月第 2 次印刷

开本: 890 毫米 × 1 240 毫米 1/32 印张: 13.375

字数: 341 千字 印数: 3 001 ~ 6 000 册

定价: 24.80 元

总 序

◇ 林崇德

学以致用是现代科学孜孜以求的基本目标。

目前人类处于世纪的转折点上，置身在这光怪陆离、瞬息万变而又注重实效的信息化社会，学以致用这一论题更是受到全社会的瞩目。心理学近百年历史的经验教训，使心理学界同仁深切地意识到：中国心理学发展的生长点在于应用，而应用心理学繁荣的立足点则在于面向社会，面向生活，面向大众！

历史证明，联系实际，应用于现实社会生活实践是心理学发展的直接途径。这不仅是由心理学历史任务发展阶段所规定的，也是由其学科性质、研究对象及其特征所规定的。从1879年冯特在德国莱比锡大学建立世界上第一个心理学实验室至今，世人逐渐从“玄学”神秘的怪圈中走了出来，认识和接纳了心理学这门学科，这个过程实际上也是心理学应用于实际生活、服务于社会的过程。目前，心理学正以令人难以置信的速度渗透到社会生活的各个角落，实践对此的需求和应用方兴未艾，心理学这一昔日的“丑小鸭”现在已出落得亭亭玉立，成为光彩照人的“白天鹅”了，人人欲一睹“芳容”为快！无论在政治、经济、思想、文化、教育等各个领域，还是在学校、企业、医院、行政等各个部门，无论是物质文明建设还是精神文明建设，都有其用武之地。这从心理学分支学科迭出、名目繁多中可略见一斑。无疑，在心理学应用于社会生活实践的过程中，我们必须把握其科学性、知识性和客观性，同时亦须规范和建立相应的学科，使之植根于中国社会的土壤中，走心理学中国化的道路。正是基于上述理念，我邀请了应用心理学有关分

支学科中的学术带头人，共同承担《应用心理学书系》的创作大任。我衷心地感谢这些有关分支学科的学术带头人给予我的支持，尤其是像朱祖祥、冯忠良等教授那样我的师辈专家亲自出山相助，更使我感激涕零。我们相互信任，精诚合作，经过几年时间的酝酿、讨论、撰著，这套《应用心理学书系》终于脱胎降生了。

本书系是针对目前国内外应用心理学领域发展较快、较成熟的几个学科，特邀国内学者合力完成的。书系共分12册，分别是：《教育心理学》《咨询心理学》《临床心理学》《工程心理学》《管理心理学》《环境心理学》《人际关系心理学》《学校心理学》《司法心理学》《广告与消费心理学》《人事组织心理学》《心理测量学》。作为一套开放性书系，今后我们仍将择优编撰成书，增补我们书系的内容，以满足社会各界需要。在本书系编撰过程中，我们力图体现如下特点。

一是学术性。各部专著都是对国内相应领域的总结、回顾和展望，是一套具有权威性的专著型教材。因为各册著者都是国内该领域的学术带头人，具有深厚的理论功底和修养，大多具有丰富的授课经验，执教该课程多年，教材内容丰富、资料翔实，运用国内外最新资料，反映新成果，阐述新见解，力求准确反映当代应用心理学的现状及发展趋势，汇集国内外研究新成果，充分体现应用心理学的新概念、新理论、新思想、新经验、新方法，把握当代应用心理学领域的理论和实践前景、研究水平和发展方向。同时也有作者富有创造性的独特见解，而不是简单的介绍、陈述、研究资料罗列。此外，还力求反映国内该领域的研究状况，使专著型教材不仅观点新颖，富有新意，而且也突出中国特点。这对于应用心理学的理论建设和学科建设，对培养各行各业“通用型”和“专家型”相结合的T型人才，对我国心理学事业的发展，具有重要的作用。

二是实用性。这是本套书系的灵魂和精髓。实用性包括几层含义。本套教材选题切合实际，这些学科都是目前应用心理学的热点

和焦点，这对于促进教学与实际相联，无疑起到了推进作用，同时也很好地解决了缺乏统一教材的问题，这对完善培养机制、开拓思路是大有裨益的。同时这些实用性的心理学领域也是实际工作者所需掌握的信息。这套教材可以帮助实际工作者学习新思路、新方法，探索高效率、高效益的培养途径。而且本套书系涉及的面非常广，适应多种职业的人员，影响甚广，对于普及心理学知识，科学地正确地看待心理学，运用心理学知识和理论，都具有重要意义。这无疑也会促进心理学的自身发展。同时，本套书系在编写过程中始终坚持“洋为中用”的态度，坚持心理学的中国化，针对中国的现实开展研究和应用，在各册著作中都可清晰地看到这一特点。只有走中国化的道路，应用心理学才会发展，中国的应用心理学才能建立起来，才能真正为社会各界服务。

三是综合性。本套书系试图站在当代应用心理学的前沿，对各学科进行阐释，因而各专著都是对该领域的全面介绍，力求点面结合，有重点又兼顾整体，这对把握各领域的总体发展脉络，对反映各领域的具体发展态势都有积极的影响。这12本专著型教材基本体现了我国应用心理学的最新成果，也是向我国心理学界的一次综合“汇报”，更是心理学工作者向社会交纳的一份“答卷”。

在书系编撰过程中，我和各书著者殚精竭虑，共同商定选题，确定提纲体例，相互交换意见，汇集了集体的智慧，可以说是集体劳动的结果。虽然我们尽了最大的努力，力求反映我国应用心理学的概貌，但是难免挂一漏万。对此，我们绝不会用“在所难免”四个字将其草草放过。这些缺点和问题既有客观的原因，如时间仓促等，更重要的是我们主观的原因，特别是我的原因。请广大学者、专家和读者宽容，并于此恳切地希望大家不吝评判和指正。同时，在书系各册成书过程中，书系的责任编辑魏运华博士付出了辛勤的劳动，他以其认真负责的态度，为各册书稿锦上添花。值此书系付梓之时，我谨于此向各书著者和出版社编审排校人员致以深深的谢

意，感谢人民教育出版社领导的首肯和大力支持，感谢心理学界恩师挚友们的鼎力相助，特别感谢著者和读者的垂青扶携，才使我勉为其难，忝为主编，气喘吁吁然而幸运地走完了这段旅程。对此，我无以为报，只有向诸位道一声谢谢！

搁笔在即，“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”，是我现在心态的真实写照！

自序

面临经济日益全球化和突飞猛进的网路时代，管理心理学作为心理学的重要分支，越来越得到人们的重视和应用。随着我国改革开放的日益深化，管理心理学在理论体系、研究方法和应用途径等诸方面都得到了长足的发展，有关管理心理学的教学、培训、研究与应用日益广泛和活跃。本书正是在这一背景下出版的。本书在撰写过程中试图形成以下三个特点：

第一，注重管理心理学的理论建树。在本书的各个章节中，注意吸取管理心理学近年来的理论新成果，加强理论体系。从理论构架上看，在保持“个体心理”、“群体心理”和“领导与组织心理”的大格局的前提下，对有关团队管理、管理决策、交叉文化管理和组织学习创新等方面的理论成果作比较详细的介绍和讨论，并且把近年十分活跃的研究领域作为管理心理学理论的新进展，例如，胜任力理论、组织承诺、团队效能感、认知资源理论、虚拟组织和组织创新理论等。

第二，强调我国管理心理学研究成果。在本书各章的讨论中，较多地引用了近年来结合我国管理实际而开展的多方面实证研究，强化了我国管理心理学的研究证据和新的理论含义，进而不但使读者加强管理心理学研究意识，而且通过对我国实证依据的学习，加深对管理心理学的原理理解、概念裁剪和理论创新，紧密结合我国国情思考和解决问题。

第三，重视管理心理学研究方法和应用途径。本书除了在第二章专章讨论管理心理学研究的构思、设计、测量和分析方法，还在

各章中加强相应的研究方法介绍和应用意义分析,从而使管理心理学理论原理的学习与应用实际密切联系。

本书共分四编十四章。第一编“绪论”着重介绍管理心理学的体系、思路、背景、历史演变、我国心理学发展和研究方法。第二编“个体心理”作为管理心理学的基础理论,主要讨论个体综合素质、心理过程、动机理论和应用途径,为群体、领导与组织心理的讨论提供了充分的依据。第三编“群体心理”围绕群体发展阶段、动力因素、沟通过程、谈判与冲突,乃至领导行为等领域展开,是管理心理学的基本理论途径。第四编“组织心理”则着重对组织结构、组织文化、组织变革与发展等领域的理论论述和实证分析,这部分内容在管理心理学的理论体系中的分量在日益加强。

此外,各章还提供了复习思考题,试图反映各章的关键问题,供读者在学习中思考和讨论。

我自1980年师从著名心理学家、教育家陈立先生学习和研究管理心理学,已有20余年,许多思想和方法都归功于先生的谆谆教诲和指点迷津。时至今日,每与先生切磋,深受启迪。

本书在撰写过程中得到本书系主编林崇德教授的多次指导,人民教育出版社的魏运华同志给予大力的帮助,还得到我的父母和夫人卢凤英的充分理解和支持。书中所介绍的许多研究是和我的多位博士生共同完成的。他们在研究中提出过许多新的思想与感受,并做了大量卓有成效的实证工作。在此一并致谢。

本书难免还有许多不足之处,请读者给予指正。对于管理心理学理论与方法的真正掌握,在于结合我国国情的不断研究和应用,这也是我希望与读者共勉的。

作者

2000年11月

目 录

自序

第一编 绪 论

第一章 管理心理学的体系和发展	3
第一节 管理心理学的理论体系与管理环境	3
第二节 管理心理学的历史演变	9
第三节 我国管理思想与管理心理学的发展	16
第二章 管理心理学的研究方法	34
第一节 研究的构思与设计	34
第二节 研究的测量	40
第三节 研究的数据分析与其他方法	45

第二编 个体心理

第三章 知觉、判断和归因	55
第一节 知觉与学习	55
第二节 判断与决策	65
第三节 归因与管理	77

管理心理学

第四章 能力和个性	83
第一节 能力与管理技能	83
第二节 个性	95
第三节 能力与个性的测量	107
第五章 价值取向、态度和组织承诺	121
第一节 工作价值取向	121
第二节 工作态度与满意感	131
第三节 组织承诺	142
第六章 工作激励	153
第一节 激励的内容理论	153
第二节 激励的过程理论	161
第三节 工作激励策略	170

第三编 群体心理

第七章 群体动力	189
第一节 群体理论与发展阶段	189
第二节 群体内聚力	198
第三节 群体决策	204
第八章 团队管理	211
第一节 团队的理论	211
第二节 团队气氛与团队绩效	217
第三节 团队效能感与团队绩效	227

第九章 沟通	234
第一节 沟通理论	234
第二节 影响沟通效能的因素	240
第三节 组织沟通	244

第十章 冲突与谈判	253
第一节 冲突理论与策略	253
第二节 冲突管理策略	264
第三节 群体冲突管理	271

第四编 领导与组织心理

第十一章 领导行为	281
第一节 领导行为定义和权力理论	281
第二节 领导的特质理论和行为理论	288
第三节 领导行为的权变理论	295
第四节 管理决策	310

第十二章 组织结构和组织设计	319
第一节 组织的结构与体制	319
第二节 组织理论和模型	325
第三节 组织与工作设计	334

第十三章 组织文化	346
第一节 组织文化的理论	346
第二节 组织文化与管理绩效	360
第三节 交叉文化组织心理	367



第十四章 组织变革和组织发展	379
第一节 组织变革与组织发展的模型	379
第二节 组织变革与组织发展途径	390
第三节 组织学习与组织创新	398
参考文献	408

第一 编



● 绪 论

第一章

管理心理学的 体系和发展



第一节 管理心理学的理论 体系与管理环境

一、管理心理学的理论观点

1. 管理心理学的定义

管理心理学是工业心理学的一个重要分支。在很长的历史发展过程中，管理心理学一直是应用心理学的关键领域。早在 1920 年代至 1930 年代，工业心理学就比较注重有关员工心理调节和工业效率影响因素的行为研究，尤其是有关人员选拔、配备、评价和培训的人事心理学研究。不久，研究的重心转移到群体社会心理因素和组织背景中的工作行为。到 1960 年代，管理心理学逐步成为比较系统的学科领域。到 1970 年代至 1980 年代，管理心理学在激励、群体、领导行为方面的理论与应用研究日趋活跃。1990 年代以来，管理心理学日益关注组织层面的问题，越来越与组织行为学融合在一起。

心理学家从不同的角度对管理心理学作出许多定义。本书采用目前比较流行的定义，即认为管理心理学是“有关组织情景中个体、群体和组织管理行为的理解、解释、预测和变化规律，以便改进和提高工作生活质量与管理效能的学科”。这个定义有三个重要



成分:

(1) 管理心理学既集中于研究各种能力、个性、态度和实际管理行为与组织环境因素,也关心诸如知觉、记忆、思维、决策等内部心理状态;

(2) 管理心理学包含了三个层面的研究:个体、个体所在的群体,以及群体所处的组织,为了充分理解管理行为,需要综合运用个体、群体和组织三种层面的分析;

(3) 管理心理学既着重研究个体的管理心理特征,也分析群体乃至整个组织的“行为”,进而寻求有效管理的关键心理学条件与途径。

美国工业与组织心理学会 (SIOP) (1986) 把工业与组织心理学学科的目标定义为:“通过在所有各类提供产品与服务的组织开展各种心理学应用,促进人类福利,包括制造业、商业、工会组织,以及公共机构等。学会的目的是科学、专业和教育,并非赢利”。可见,管理心理学的对象不仅是工业企业,而且包含各类组织机构。

2. 管理心理学研究环境的变化

随着我国改革开放的日益深入,管理心理学研究所涉及的管理环境正在发生积极的变化,从而对管理心理学的理论思路和研究重点提出了新的要求。

(1) 员工背景素质的变化。作为管理心理学研究对象之一的一般员工的背景特点正在发生巨大的变化,尤其是员工工作价值观的日益更新与多样化,性别、年龄、文化程度等方面因素的结构变化,以及工作技能要求的不断提高,等等。此外,作为员工选拔主要途径和条件的劳务市场也出现了许多新的特点,求职人员的技能起点、工作期望、劳动态度,以及对职业选择的标准和职业生​​涯的观念等都越来越得到强化和趋于个体化。这些变化使得管理心理学研究所涉及的个体水平变量及其相互关系,以及对管理人员的技能

要求都需要做新的分析。甚至，管理心理学的许多基本概念，例如，态度、价值取向、动机、职业生涯、组织承诺等，也有了进一步的理论含义。

(2) 管理者角色的转变。管理者在工作中扮演着各种角色。Mintzberg (1973) 的研究归纳出有效管理的三大类别和 10 种角色：

- 人际角色：直接与他人一起工作，扮演主管、领导人和联络官的角色；
- 信息角色：与他人交换信息，扮演监测者、分发者和发言人的角色；
- 决策角色：作出影响其他人的决策，扮演开拓者、化解者、资源分配者和谈判者的角色。

按照管理者在组织中所处层次与地位的不同以及工作目标的差异，可能同时扮演不同的角色或在不同场合扮演相似的角色。管理者通过各自工作角色，主要获得两种结果：与本部门所提供服务或生产产品的产量、质量和品种等有关的“任务绩效” (task performance)；随着工作进程，与员工的综合能力、组织文化建设和组织潜力保持、发展程度有关的“周边绩效” (contextual performance)，即“人力资源可持续性”。近年来，由于战略管理思想与实践的发展，管理者的角色日益趋向于为第二种结果服务，注重较为长期的“可持续高绩效”。因此，工作满意感、工作投入感 (job involvement)、组织承诺感 (organizational commitment) 以及缺勤、离职和职业生涯发展等都成为管理者更为关注的问题。“人力资源可持续性”目标，也成为管理者面临的重要挑战。

(3) 组织管理体制及其管理功能的转换。各类组织也在随着改革开放和经济环境的变革而发生巨大变化，其中特别是多种所有制的转换和国际化经营所带来和形成的新型组织体制、领导模式和交叉文化条件下的管理运作功能。文化交融和相互依赖对于管理心理的影响更为显著。越来越多的组织注重精简机构、减员增效、人职