

管理心理学

原 光 主编

GUANLI XINLIXUE



中国政法大学出版社

策划编辑：丁春晖

封面设计：



管理心理学

GUANLI XINLIXUE



引领法讯前沿
优惠尽在指尖



法意书情

上架建议 心理学 管理学

ISBN 978-7-5620-8278-1



9 787562 108278 1 >

定价：49.00 元

《管理心理学》

原 光 主编

中国政法大学出版社

2018 • 北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

管理心理学/原光主编. —北京:中国政法大学出版社, 2018. 5
ISBN 978-7-5620-8278-1

I. ①管… II. ①原… III. ①管理心理学 IV. ①C93-05

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第093852号

出 版 者	中国政法大学出版社
地 址	北京市海淀区西土城路 25 号
邮寄地址	北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名: 中国政法大学出版社)
电 话	010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)
编辑邮箱	zhengfadch@126.com
承 印	固安华明印业有限公司
开 本	720mm×960mm 1/16
印 张	19.75
字 数	340 千字
版 次	2018 年 5 月第 1 版
印 次	2018 年 5 月第 1 次印刷
定 价	49.00 元

前言 PREFACE



管理心理学主要研究管理活动中的个体、群体、组织的心理和行为规律。它是建立在心理学、管理学、社会学、政治学、经济学等学科基础之上，并综合运用这些学科的理论、方法研究管理中的心理现象的学问，是一门交叉性的、跨学科的社会科学学科。在课程体系之中，管理心理学是管理学的专业基础课程，是学生深化管理认知、学好管理学的基础。

人类对管理心理学现象的探讨由来已久，但是对管理心理学的系统研究却相对较晚。20 世纪初，泰勒倡导的科学管理运动和闵斯特伯格开创的工业心理学被认为是管理心理学的滥觞，梅奥领导的霍桑实验则是管理心理学深入发展的标志。到了 20 世纪 60 年代，管理心理学已正式成为一门独立学科。当然，由于管理心理学涉及多个管理领域，在国外，不同的行业对管理心理学有不同的称呼，如心理学界一般将管理心理学称为组织心理学，工商界一般将管理心理学称为组织行为学，但在广义的管理领域，我们一般将其称为管理心理学。

中国的管理心理学的引入是在 1935 年，但其蓬勃发展却是在改革开放之后。由于研究基础较为薄弱，在很长一段时间内，我国主要引进和借鉴西方的研究成果，这一阶段属于理论发展的“补课期”。当前，中国正处于一个前所未有的改革转型期，存在着诸多不同于西方管理的特殊问题，因此许多西方的管理心理学理论并不能很好地应用于我国的管理实践。近年来，响应党中央建设“创新型国家”，实现“国家治理现代化”的号召，管理心理学的本土化研究有了长足发展。学术界在积极学习西方成果的同时，开始把研究重点放在“中国问题”之上，在指导我国管理实践，推动治理现代化发展方

面起到了积极作用。因此，管理心理学不仅是一门管理课程，也是一门关系国计民生，关乎民族振兴的新兴学科。

本教材的编者本着理论研究与管理实践相结合的原则，广泛参阅和借鉴国内外管理心理学领域的理论精华，并结合中国国情以及国内外一些典型的管理案例，进行了反复的编撰、斟酌和修订。本教材的特点主要有以下几点：首先，内容简洁精当，删除了一些学科定位不清的内容，避免了在内容上与其他课程的重合；其次，立足于一般管理的特点，研究组织管理中常见的心理现象以及个体、群体、组织中的具体心理活动的规律性，与仅从企业管理、工业管理角度出发的管理心理学教材有很大不同，能够适应各行业的一般性管理的需要；最后，本书立足于我国管理实践，适应“国家治理体系和治理能力现代化”的要求，响应党的十九大报告提出的“加快建设创新型国家”的号召，研究和探索改进管理工作的心理依据，寻求激励人们心理和行为的有效途径和方法，以最大限度地提高管理效率，而不是一味介绍西方的研究成果。

本书共分为九章，具体内容为：

第一章导论部分讨论了管理心理学的研究对象和主要内容、管理心理学的学科特点和研究方法、管理心理学的历史发展和现状。管理心理学不但探讨组织管理活动中人与群体的行为规律，而且揭示了这些行为背后潜在的心理机制。它之所以把人的行为规律及其心理机制作为一个辩证统一的整体过程进行研究，是因为人的行为与心理之间存在着互为因果、相互依存的关系。第二章详细探讨了气质、能力、性格差异在管理中的应用。管理心理学首先涉及的课题是对人的个性的管理。个性心理特征包括人的能力、气质、性格等特质，管理者只有在充分了解人的这些个性心理特征的特点与差异的基础上才能更好地对人进行管理。第三章重点阐述了知觉的相关内容。人的知觉特别是社会知觉直接影响人对工作的物理环境、社会环境、组织环境的认知和理解，并因此影响着人的心理状态和行为选择，从而影响管理的结果。第四章阐述的是态度对人的行为的影响。态度会影响人们的工作和学习效率以及社会知觉和人际关系，如何转变人的态度是组织管理中必须认真对待的问题。第五章介绍了主要的人性假设理论及相应的管理理论。在管理活动中，管理者如何确立管理思想，如何制定管理原则和制度，采用什么样的管理方法和措施，建立什么样的组织结构，都与如何理解和看待人的本性、人的本质、人的价值密切相关。第六章的主要内容包括影响人际关系的因素、群体

内部关系管理以及正式群体和非正式群体之间关系的调整。群体行为是受心理因素交互影响并具有一定组织形式的行为表现，它具有某些独特的行为规律，管理者只有充分了解这些规律并将其运用于实际的管理活动中，才能有效地处理群体问题。第七章主要介绍了几种内容型激励理论，包括马斯洛的“需要层次”理论、阿德弗的 ERG 理论、麦克利兰的成就需要理论、赫茨伯格的双因素理论。内容型激励理论以研究人的心理需要、动机为基础，是研究个体需要的内容和结构的理论。该理论认为，需要和动机是推动人们行为的原因，也是激励的起点。因此，人的积极性和受激励的程度主要取决于需要的满足程度。第八章主要介绍了几种过程型激励理论，包括期望理论、目标设置理论、公平理论。过程型激励理论从链接需要和行为结果的中介心理过程入手，研究从动机的产生到选择何种具体行为的心理过程及行为目标的选择过程。第九章主要介绍了几种行为改造型激励理论，包括强化理论、挫折理论、归因理论，这些理论都从不同层面分析和解释了行为改造的问题，同时也提示人们行为表现的复杂性受个人认知、目标实现状况、外在环境等多种因素的影响。工作倦怠、工作压力等近年来的理论热点问题在本章中也有所涉及。

本教材由山东科技大学原光副教授主编，负责总体设计、拟定大纲、统稿定稿、组织协调等工作。主要编写人员由长期从事该领域教学和研究的教师和博士组成。具体分工如下：第一章，刘振山、刘知音、杨根成；第二章，原光、王春宁、蒋锬；第三章，国虹、杨根成、刘兵；第四章，王艺、涂丽、贺树月；第五章，陆继锋、李刚、涂丽；第六章，苗红培、蒋锬、史丹琦；第七章，原光、刘知音、朱雪芹；第八章，蒋飞、贺树月、薛梦芳；第九章，国虹、刘兵、王春宁。

由于编者水平有限，书中难免有不妥之处，敬请同行专家、学者及广大读者批评指正。

原 光

2018 年 3 月 9 日于山海花园

前 言	1
第一章 管理心理学导论	1
第一节 管理心理学的研究对象和主要内容	1
一、管理心理学的研究对象	1
二、管理心理学的主要研究内容	2
第二节 管理心理学的学科特点和研究方法	6
一、学科特点	6
二、与其他学科的比较研究	7
三、研究方法	10
第三节 管理心理学的历史发展和现状	14
一、西方管理心理学的发展	14
二、我国管理心理学的发展	19
三、我国管理心理学研究现状	21
第二章 个性与管理	26
第一节 个性概述	26
一、个性的定义	26
二、个性倾向性	26
三、心理特征	27
四、个性的特征	27



第二节 气质的差异与管理	29
一、气质及其差异	29
二、气质差异的应用	33
第三节 能力差异与管理	36
一、定义	36
二、能力的形成和发展	36
三、能力的分类	37
四、能力差异	42
五、应用原则	43
第四节 性格差异与管理	45
一、性格及差异	45
二、性格的影响	52
三、应用	53
第三章 知觉的管理分析	59
第一节 知 觉	59
一、定义与分类	59
二、知觉的特性	60
三、影响知觉的因素	66
第二节 社会知觉	70
一、社会知觉的定义与特征	70
二、社会知觉分类与管理	71
三、社会知觉偏差与管理	79
第四章 态度与管理	88
第一节 态度概述	88
一、态度的含义	88
二、态度的组成成分	90

三、态度的类型	91
四、态度的特性	93
五、态度的影响	95
第二节 态度与价值观	97
一、概念	98
二、价值观的作用	98
三、价值观的分类	100
第三节 态度的改变	105
一、影响态度改变的主要因素	106
二、态度改变的理论	108
三、改变态度的方法	120
第五章 人性假设理论及其相应管理理论	128
第一节 人性理论概述	128
一、关于人的本性	128
二、人性理论的涵义与意义	130
第二节 “经济人”人性假设及相应的管理理论	136
一、“经济人”人性假设	136
二、X理论的基本内容	136
三、相应管理措施和方法	137
四、对“经济人”人性假设理论的简要评析	138
第三节 “社会人”人性假设及相应的管理理论	140
一、“社会人”人性假设理论的涵义	140
二、“社会人”的人性假设理论与霍桑实验	141
三、“社会人”的人性假设及其相应的管理理论	142
四、对“社会人”的人性假设理论的简要评析	142
五、“社会人”的人性假设理论的借鉴意义	143
第四节 “自我实现人”的人性假设及其相应的管理理论	144



一、“自我实现人”的人性假设理论与 Y 理论的涵义	144
二、“自我实现人”的人性假设与 Y 理论影响下的管理活动的特点	145
三、对“自我实现人”的人性假设理论的简要评析	146
第五节 “复杂人”的人性假设及其相应的管理理论	147
一、理论形成的历史背景	147
二、“复杂人”的人性理论的基本内容	147
三、超 Y 理论及其意义	148
四、对“复杂人”人性假设理论的简要评析	149
第六节 Z 理论与家族式管理	150
一、Z 理论的主要内容	150
二、家族式管理的优缺点	153
第六章 群体心理与管理	158
第一节 管理中的人际关系	158
一、人际关系的定义	158
二、理论介绍	159
三、原则	161
四、意义	162
五、特性	163
第二节 影响人际关系的因素	164
一、接近性	164
二、相似性	165
三、互补性	165
四、相互性	165
五、个体特征	165
第三节 群体心理与管理	166
一、群体的定义	166
二、群体理论	167

三、群体的功能	171
四、群体对个体心理的影响	171
五、群体心理的特征	172
六、工作群体心理的特点	174
七、群体心理的具体形态	175
第四节 群体内部关系管理	176
一、竞争与合作	176
二、群体的规范和压力	178
三、消除个体与群体意见分歧的方法	181
四、群体的凝聚力	181
五、群体的士气	184
第五节 正式群体和非正式群体之间关系的调整	186
一、非正式群体概述	187
二、影响非正式群体产生的因素	187
三、非正式群体存在的意义	188
四、非正式群体的特性和作用	189
五、调谐正式和非正式群体关系	191
第七章 激励与内容型激励理论	196
第一节 激励和激励理论概述	196
一、概念	196
二、特征	198
三、激励的作用	198
四、激励的类型	200
五、激励的原则	201
六、激励的一般过程模式	202
第二节 内容型激励理论	203
一、马斯洛的“需要层次”理论	204



二、阿德弗的 ERG 理论	212
三、麦克利兰的成就需要理论	216
四、赫茨伯格的双因素理论	220
第八章 过程型激励理论	229
第一节 期望理论及应用	229
一、期望理论的产生及发展	229
二、期望理论的理论基础	230
三、期望理论的基本内容	230
四、期望理论的应用	234
五、评价	238
六、启示	238
第二节 目标设置理论及应用	239
一、目标设置理论的产生及发展	239
二、目标设置理论的内容	240
三、目标设置理论的应用	246
四、评价	248
第三节 公平理论	249
一、公平理论的产生与发展	249
二、亚当斯的分配公平理论	250
三、西波特和沃尔克的程序公平理论	254
四、互动公平理论	255
五、公平理论对管理的启示	256
第九章 行为改造型激励理论	263
第一节 强化理论及其应用	263
一、强化的概念	263
二、强化的类型	264

三、强化的原则	265
第二节 挫折理论及应用	267
一、概念	267
二、挫折理论的内容	267
三、挫折产生的原因	269
四、挫折心理的表现	270
五、克服方法	272
第三节 归因理论	273
一、归因的定义	273
二、归因的内容	274
三、如何归因——几个主要的归因理论	274
四、归因偏差	279
五、归因理论的管理应用	280
第四节 工作倦怠及其应对策略	284
一、工作倦怠的概念	284
二、工作倦怠的症状	285
三、工作倦怠的分类	286
四、工作倦怠的来源	286
五、影响工作倦怠的因素	287
六、工作倦怠的预防	289
第五节 工作压力应对	290
一、压力的概念	290
二、员工工作压力的影响因素	291
三、压力的作用	294
四、如何进行压力调适	295
后 记	303



管理活动无时不有，无处不在，贯穿于人类社会的始终，有人群的地方即存在管理。那么什么是管理？如何搞好管理呢？管理虽然是一个古老的课题，但是对其定义至今尚无定论。我们认为，管理表面上是对组织的管理，实质上却是对人的管理，归根结底是对人心的管理。管理学家赫尔茨说过：“管理是由人心智驱使的无处不在的人类活动。”可见，管理离不开心理，不把握好心理就搞不好管理。

第一节 管理心理学的研究对象和主要内容

一、管理心理学的研究对象

管理心理学来源于人类的社会生产实践。管理现象，包括对人心理的管理早在三四千年以前便已经产生并在人类的社会生产实践中得以应用。尽管如此，管理学和管理心理学真正成为一种系统的理论体系要晚得多。直到 20 世纪初管理科学才逐渐形成独立的学科，同一时期，心理学也逐渐发展成熟。到 20 世纪 50 年代末至 60 年代初，管理学和心理学“联姻”，管理心理学从此诞生。

作为一门独立的学科，管理心理学是研究管理过程中人的心理活动及其行为规律的科学。它是综合运用管理学、心理学、社会学、人类学、伦理学等学科的原理研究人的心理活动、行为规律、人际关系的一门交叉学科，同时也是一门综合性学科，是用科学方法增进管理效益和改善管理效率的综合

性应用学科。⁽¹⁾具体而言,管理心理学不但探讨组织管理活动中人与群体的行为规律,而且也揭示这些行为背后潜在的心理机制。它之所以把人的行为规律及其心理机制作为一个辩证统一的整体进行研究,是因为人的行为与心理之间存在着互为因果、相互依存的关系。一方面,行为受到心理活动的调节、控制和支配,它是心理活动的外化表现形式,要彻底、全面地了解人的行为,就必须探索其背后潜在的心理机制;另一方面,心理又是行为的内在动因,是调节、控制行为的内部过程,因此,要想揭示人类心理的奥秘,就需要分析和理解人的外在行为。⁽²⁾除此之外,群体心理也是管理心理学的重要研究对象。

二、管理心理学的主要研究内容

(一) 个性与管理

个性也叫人格,对于何为个性,有许多定义。人格心理学家阿尔波特认为人格是个人适应环境的独特的身心体系;艾森克认为人格是决定个人适应环境的个人性格、气质、能力和生理特征;卡特尔则认为人格是用以预测个人在一定情况下所做的行为反应的特质。因为世界上找不到完全相同的两个东西,也不存在两个个性绝对相同的人,每个人在需要、兴趣、爱好、价值观、气质、能力、性格等方面均与其他人不同。我们通常把在个体身上经常地、稳定地表现出来的心理特点的总和称为个性。任何人都是有个性,每个人都以一种个性化的方式存在。个性属于社会范畴,并成了许多学科研究的对象,但每个学科的研究重点都有所侧重,如社会学研究个性,关注的是个性如何受社会、政治、经济的影响;心理学研究个性,关注的是个性的实质及其规律性;管理心理学研究个性,则是把心理学中关于个性的理论用于管理实践当中,以便更有效地对人进行管理。⁽³⁾现代管理是以人为中心的管理,管理工作如果失去了人这个基本要素,就失去了根本。因此,管理心理学首先涉及的课题是对人的个性的管理。个性心理特征的结构成分包括人的能力、气质、性格等特质,管理工作只有了解人的这些个性心理特征的特点与差异,

(1) 车丽萍 《管理心理学》(第2版),武汉大学出版社2016年版,第8页。

(2) 刘永芳 《管理心理学》(第2版),清华大学出版社2016年版,第3页。

(3) 段锦云 《管理心理学》(第2版),浙江大学出版社2016年版,第56页。