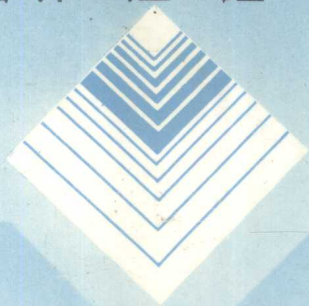


書用試考 材教專大

學理心業工

著 津 隆 鍾



行印司公版出書圖南五

書 用 專 大

學 理 心 業 工

著 津 隆 鍾

授教副主任兼學大江淡

長處處書秘局託信央中

問顧局託信央中任現

行印司公版出書圖南五

工 業 心 理 學

中華民國 73 年 9 月初版

著作者 鍾 隆 津
發行人 楊 榮 川

發行所 五南圖書出版公司
局版臺業字第 0598 號
臺北市銅山街 1~1 號
電 話：3916542 號
郵政劃撥：0106895-3

基本定價 6.23 元

印刷所 茂 榮 印 刷 廠

(本書如有缺頁或倒裝，本公司負責換新)

序 言

工業心理學為本世紀新興的科學，係應用心理學的主流之一。美國於一九〇一年開始研究，不久之後，英國亦步其後塵。早期工業心理學研究的内容亦如其他新興的科學一樣，比較貧乏。之後應用的範圍漸廣，内容亦不斷充實。演至現在，不僅世界各國的學術團體、工業組織進行研究，即政府機構及軍事機關亦同樣加以研究，對於建設現代化的工業社會，貢獻至大。

工業心理學研究的範圍至廣，而其重心在於研究工業機構的組織氣候、工作方法及效率。同時並對工作環境的佈置改善、工時制度、訓練制度、安全衛生、疲勞的消除等等加以研究，其目的在於鼓舞工作人員的士氣與情緒，謀求工作效率及生產力的提高，開發豐富的人力資源。

作者於五十八年返譯市場學之後（臺北復興書局印行），即在文化大學講授商業心理學課程。嗣又於六十二年在淡江大學商學院劉前院長泰英博士主持之下，講授工業心理學。當時因坊間無完善之教材可資利用，乃積極蒐集資料編成講義，憑以講授。十餘年來屢經增刪損益。近年因公務較閑，在親友敦促下，將當年的講義修訂補充，完成本書，內容除緒論外，共分四篇，第一篇為組織訓練，包括工業機構組織活動及研究發展、工業人員的訓練等三章。第二篇為工作關係，包括工業機構的公共關係、勞資關係等三章。第三篇為工業工程，包括工作及工作環境、工作時間的研究等五章。第四篇為人事心理，包括工業領導、工作熟練與生產力等七章。都三十餘萬言，惟因書中涉及企業組織與管理，及心理學等方面的問題甚多，益以作者鑽研未深，錯誤之處在所難免，尚祈海內外先進學者不吝教正，毋任企禱。

本書撰述期間多承長官親友鼓勵，尤以淡江大學商學院劉前院長泰英博士指教最多。書成之日復承五南圖書出版公司楊總經理榮川先生慨允出

版，高誼隆情，謹此一併致謝。

鍾
隆
津

謹
序

於民國七十二年六月
中央信託局

工業心理學 目次

序 言

第一章 緒 論

第一節 工業心理學的概念

第二節 工業心理學的發展

第三節 霍桑研究

第四節 行為科學研究法

第一篇 組織訓練

第二章 工業機構組織活動及研究發展概說

第一節 組織的概說

目次

一七

一七

一八

一八

一四

一

一

第二節	近代組織原理	一九
第三節	組織氣候	二四
第四節	組織之間的差異	三一
第五節	組織的發展	三七
第六節	改善組織中的問題	四一
第七節	組織活動因素	四六
第八節	研究及發展	五三
第九節	應用問題的研究	五八
第三章	工業人員的訓練	六三
第一節	概說	六三
第二節	訓練計劃及目標	七〇
第三節	訓練的種類	七七
第四節	學習與訓練	九〇
第五節	訓練方法	九九
第六節	簡介英國工業職業訓練	一〇七
第七節	簡介我國職業訓練情形	一一三

第二篇 工作關係

第四章 企業管理面面觀·····	一三三
------------------	-----

第一節 發展中國家企業管理的缺點·····	一三三
-----------------------	-----

第二節 美國企業管理的特性·····	一三七
--------------------	-----

第三節 臺灣企業管理的缺點·····	一四〇
--------------------	-----

第四節 管理人員的素質與領導方法·····	一四三
-----------------------	-----

第五章 工業機構的公共關係·····	一四九
--------------------	-----

第一節 公共關係的意義及內容·····	一四九
---------------------	-----

第二節 企業對外的公共關係·····	一五一
--------------------	-----

第三節 企業對內的公共關係·····	一五五
--------------------	-----

第四節 滿意感及其測量·····	一六六
------------------	-----

第六章 勞資關係·····	一七三
---------------	-----

第一節 勞資關係概說·····	一七三
-----------------	-----

第二節 勞工問題·····	一七八
---------------	-----

第三節 「勞工」及「管理方」之間契約的發展——團體協約·····	一九一
----------------------------------	-----

第四節 勞工參與管理的途徑——工廠會議·····	一九七
--------------------------	-----

第五節 改善勞資關係的方法·····	二〇一
--------------------	-----

第六節 聯合勞工組織及管理關係法案·····	二〇五
------------------------	-----

第七節 「勞動基準法」的制定·····	二一一
---------------------	-----

第三篇 工業工程

第七章 工業產品的設計及發展·····	二二五
---------------------	-----

第一節 工業產品的設計·····	二二五
------------------	-----

第二節 新產品的發展·····	二三七
-----------------	-----

第八章 工作及工作環境·····	二四九
------------------	-----

第一節 工作種類及分析·····	二四九
------------------	-----

第二節 工作分配·····	二五六
---------------	-----

第三節 工作環境·····	二五七
---------------	-----

第九章 工作時間的研究·····	二七七
------------------	-----

第一節 概說·····	二七七
-------------	-----

第二節 時間研究的關聯事項·····	二八〇
--------------------	-----

第三節 時間研究的方法·····	二八五
------------------	-----

第四節 利用時間的方法·····	二九九
------------------	-----

第十章 工業監督·····	三〇七
---------------	-----

第一節 監督的性質·····	三〇七
----------------	-----

第二節 監督人員的地位·····	三〇九
------------------	-----

第三節 監督人員的任務·····	三一三
------------------	-----

第四節 監督人員的工作·····	三一五
------------------	-----

第五節 團體決定方法的利用·····	三二二
--------------------	-----

第十一章 工業意外、安全、及衛生·····	三二七
-----------------------	-----

第一節 工業意外·····	三二七
---------------	-----

第二節 工業安全·····	三四四
---------------	-----

第三節 工業衛生·····	三五五
---------------	-----

第四篇 人事心理

第十二章 員工的遴選·····	三六七
-----------------	-----

第一節 選擇及標準·····	三六七
----------------	-----

第二節 有關標準的一些變動因素·····	三七一
----------------------	-----

第三節 成效的預測·····	三七三
----------------	-----

第四節 員工測驗·····	三七七
---------------	-----

第五節 簡介幾種選擇方法·····	三八〇
-------------------	-----

第六節 將來的人事選擇·····	三八二
------------------	-----

第十三章 工業領導·····	三八七
----------------	-----

第一節 領導的意義及特質·····	三八七
-------------------	-----

第二節 領導的條件·····	三八九
----------------	-----

第三節 基本領導技術·····	三九四
-----------------	-----

第四節 作決定的藝術·····	三九七
-----------------	-----

第五節	成功的標準·····	四〇〇
第六節	個別的領導與環境·····	四〇五
第七節	行政人員的選擇及任務·····	四一〇
第十四章	工作情緒·····	四一七
第一節	概說·····	四一七
第二節	情緒的發生及演變·····	四二〇
第三節	培養良好情緒的方法·····	四二六
第十五章	疲勞、單調、及其消除·····	四三五
第一節	疲勞概說·····	四三五
第二節	工作量的減少·····	四三八
第三節	單調與工作的關連·····	四四三
第四節	消除疲勞、厭煩與單調的方法·····	四四六
第十六章	工作態度與工作滿足·····	四五五
第一節	工作態度·····	四五五

第二節	員工交通與態度·····	四七五
第三節	工作的完全·····	四七八
第四節	工作的滿足·····	四八四
第十七章	工作興趣與工作效率·····	四九三
第一節	工作興趣·····	四九三
第二節	團體組織與士氣·····	五〇七
第三節	提高工作效率的方法·····	五一四
第十八章	工作熟練與生產力·····	五二五
第一節	工作熟練問題·····	五二五
第二節	生產力及其倡導·····	五二八
第三節	如何提高生產力·····	五三一

第一章 緒 論

第一節 工業心理學的概念

一、工業心理學的意義

心理學是研究人類行為的科學，人類行為表現在各方面，其中表現在工業方面的，是將近代心理學的智識，應用於工業生產與管理，以解決工業上若干屬於人類行為的問題。

「工業」一詞，包含的意義甚廣，凡是涉及到人類生產、分配、以及財貨與勞務之消費，均屬工業管理之範疇，故近代工業心理學所研究的對象，雖以注重生產「貨品」的工商企業為對象，但其應用範圍，亦可推廣到公共行政機關及社會事業團體。

二、工業心理學的發生（註一）

註一：參考 B. Von Haller Gilmer 著 Industrial Psychology 第一章。

工業心理學係本世紀新興的科學之一，美國於一九〇一年開始研究工業心理學，不久之後，英國亦步其後塵，在第一次及第二次世界大戰期間，心理學家的研究傾向，多着重於實際問題的解決，迨第二次世界大戰之後，工業心理學在歐洲各國及非洲、亞洲的一部份國家亦展開研究。早期工業心理學研究的内容比較貧乏，除了處理一些特殊問題之外，大部份均為處理管理者及計劃者提供的實際問題，之後，工業心理學應用的範圍漸廣，不僅在工業組織之內研究，即政府及軍事機構亦同樣進行研究。

三、工業心理學研究的範圍

早期工業心理學的研究，僅着重於個人及組織方面有關工業心理的智識。當前的研究則已擴大範圍，計劃研究各種複雜問題，並尋求解決的途徑。研究經費，大部份均由各種基金贈與及支持，而政府亦指示須增加機構作制度上的研究。

工業心理學研究的重點在於謀求：(1)工作效率的提高。(2)工作環境的佈置及改善。(3)意外事件的防止。(4)工時制度、休息制度、訓練制度（包括訓練已僱用的工人）。(5)工作上之最佳方法。(6)消滅不必要的疲勞和單調。(7)提高滿足的情況和紀律。(8)探討勞資雙方締結團體協約的最佳條件，以鼓舞工作人員的士氣 (morale) 與工作情緒。英國國立工業心理學研究所所長查理士梅耶 (Charles Myers) 曾謂：「不藉工業心理學自根本上探明工作效率不振之原因，徒以解僱為威脅，或以獎金為利誘，其結果直如一愚昧馬夫以鞭逼迫牲口疾走，或以蘿蔔投向鼻孔而誘之前進耳」，此外工業心理學對於社會保險及社會安全制度亦加以研究。

四、工業心理學家的任務

工業心理學家的任務至爲艱鉅，包含使用測驗、查詢、及其他工具遴選員工的方法、就業訓練的方法與測驗工作效率的方法等等。但歸納言之，可概括爲下列數點：(1)協助企業機構辦好個人與團體之間的公共關係。(2)運用不同的計劃，保持工作人員的健康。(3)協助管理當局發掘減少工作人員缺席的方法。(4)選擇新進或在職的優秀人員接受訓練。(5)監督實施工人之「工作評價」。(6)增進僱用人員關係的和諧。以上各項均爲工業心理學家活動的範圍，而且隨時注意各種不同情況的背景。

工業心理學家的另一任務，爲根據各種假定進行研究，以探討工廠內隨時發生及可能發生的各種問題，他並與公司的訓練顧問，討論工作人員如何學習心理學的問題，並尋求解答。

五、研究工業心理學的目的

人類何以要研究工業心理學？我們的答案是：在工作情況中，要發現心理氣候 (Psychological Climate)，並進而改善心理氣候。要發現心理氣候，沒有比研究工業心理學更好的方法，因爲它係以科學及實驗研究方法去討論人類工作的。

其次，由於近代工業的發達，人類對工業行爲的研究，日見增多，而企業的領導亦隨產業的進步愈感需要。人們如不接受豐富的教育，便很難從任何企業機構之中，獲得較高的地位，而研究工作人員的管理、監督，則爲工業心理學的範圍。