

四川省自学考试辅导丛书

GUANLI XINLIXUE

# 管理心理学

李明德 主编

管理心理学 GUANLI XINLIXUE  
四川省自学考试辅导丛书



四川大学出版社

# 管理心理学

主编 李明德

四川大学出版社

责任编辑:杨 蓓  
封面设计:罗 光  
责任印制:曹 琳

### 图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/李明德主编. —成都:四川大学出版社,  
2001.5

ISBN 7-5614-2114-1

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 24483 号

### 书名 管理心理学

---

主 编 李明德  
出 版 四川大学出版社  
地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)  
印 刷 郫县犀浦印刷厂  
发 行 四川大学出版社  
开 本 787mm×1092mm 1/32  
印 张 16  
字 数 341 千字  
版 次 2001 年 5 月第 1 版  
印 次 2002 年 1 月第 2 次印刷  
印 数 2 001~4 000 册  
定 价 23.00 元

◆读者邮购本书,请与本社发行科  
联系。电话:5412526/5414115/  
5412212 邮码:610064

◆本社图书如有印装质量问题,请  
寄回印刷厂调换。

---

版权所有◆侵权必究

## 前 言

管理是社会化生产客观要求的直接产物，是对各类工作组织的活动进行计划、组织、指挥、协调和控制等一系列活动的总称。随着社会的发展和科技的进步，各种工作组织的规模愈益扩大，劳动分工愈益精细，协作要求愈益突出，技术和设备愈益精细，与社会政治、经济乃至国际环境的关联愈益广泛，从而导致对各种工作组织的管理工作变得愈益复杂和重要。

任何工作组织的主体都是人。在组织管理活动中不可避免地面临大量复杂的人的心理现象，研究这种心理现象的规律并用以提高组织的工作效能也就成为管理的最重要的课题，管理心理学由此而产生。因此，管理心理学是系统研究与工作组织的管理活动有关的心理和行为问题，探讨其规律、原理并应用于管理实际，提高工作组织的效能的科学。

近年来，我国经济建设和改革开放的势头越来越猛，经济体制和政治体制的改革正在不断深化，社会变革中“人的因素”日益受到普遍重视，以各类工作组织的管理过程中人的心理和行为活动为研究对象的管理心理学也因此而持续地成为人们关注、

学习的热点。适应这种形势的要求，我们编著了这本《管理心理学》。

本书严格按照四川省自考委1990年3月10日公布的《管理心理学自学考试大纲》编写，可与原确定的教材一起作为自学考试教材，考生可选用其中之一。本书在编写上力求清楚、明白、易懂，适合大专院校学生及各类干训学校学员使用，适合函授、刊授、业余大学等类自学读者以及社会各界希望了解管理心理学原理知识的一般读者使用。

本书的编写由李明德（第一、二、三、十三、十四、十五、十六、十七、十八章）、陈昌文（第七、八、九、十、十一、十二章）、张晶燕（第四、五、六章）完成，李明德进行了全书结构体系和内容安排的确定以及审稿、统稿、定稿工作。各作者都对自己承担部分进行了创造性劳动，其间包含十年来各自从事教学和科研的许多思考成果。

本书编写过程中参阅、引用了许多国内外资料。谨对原作者致以谢意。四川大学成教院向承洲同志对本书的编写和成书给予了大力支持和帮助。特此致谢。

由于编者学识、文字水平所限，书中错误和不足难免，请专家、学者、同行、读者不吝赐教指正。

编 者

1993年9月1日于四川大学逸夫楼

# 目 录

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 第一编 引论               | (1)   |
| 第一章 管理心理学概述          | (2)   |
| 第一节 管理心理学的定义、对象和任务   | (2)   |
| 第二节 管理心理学的研究方法       | (8)   |
| 第三节 学习管理心理学的意义       | (15)  |
| 第二章 管理心理学的发展简史       | (18)  |
| 第一节 管理心理学的产生和发展      | (18)  |
| 第二节 各国管理心理学的发展概况     | (29)  |
| 第三节 我国管理心理学的发展及其原则   | (33)  |
| 第三章 管理心理学的理论基础       | (40)  |
| 第一节 管理心理学在心理科学体系中的位置 | (40)  |
| 第二节 管理心理学依赖的基本理论     | (46)  |
| 第三节 人性观：管理心理学的指导思想   | (56)  |
| 第二编 个体心理与管理          | (84)  |
| 第四章 个体心理原理           | (84)  |
| 第一节 知觉原理             | (85)  |
| 第二节 情绪情感原理           | (103) |
| 第五章 个体行为激励           | (112) |
| 第一节 行为激励概述           | (112) |
| 第二节 工作行为激励理论         | (119) |
| 第三节 成就动机             | (144) |
| 第六章 个体差异             | (148) |
| 第一节 能力               | (148) |

|            |                       |              |
|------------|-----------------------|--------------|
| 第二节        | 气质                    | (155)        |
| 第三节        | 性格                    | (160)        |
| 第四节        | 态度                    | (165)        |
| <b>第三编</b> | <b>群体心理与管理</b>        | <b>(175)</b> |
| 第七章        | 群体心理概述                | (175)        |
| 第一节        | 群体的定义、功能和分类           | (175)        |
| 第二节        | 群体活动的动力               | (184)        |
| 第三节        | 群体的规模和结构              | (193)        |
| 第四节        | 群体的发展                 | (195)        |
| 第八章        | 群体的沟通                 | (198)        |
| 第一节        | 沟通概述                  | (198)        |
| 第二节        | 沟通角色和沟通障碍             | (204)        |
| 第三节        | 沟通的技巧                 | (209)        |
| 第四节        | 沟通测验                  | (215)        |
| 第九章        | 群体的冲突                 | (221)        |
| 第一节        | 个人心理冲突与人事冲突           | (221)        |
| 第二节        | 群体内部和外部的冲突            | (226)        |
| 第三节        | 冲突的原因及其解决方法           | (230)        |
| 第十章        | 群体决策                  | (237)        |
| 第一节        | 群体决策的形式和程序            | (237)        |
| 第二节        | 影响群体决策的因素             | (241)        |
| 第三节        | 群体决策的效果               | (247)        |
| 第十一章       | 群体中的人际影响              | (259)        |
| 第一节        | 他人在场的作用               | (259)        |
| 第二节        | 人际影响方式                | (264)        |
| 第三节        | 影响系统中双方特征对人际影响的<br>制约 | (271)        |
| 第四节        | 群体气氛                  | (273)        |
| 第十二章       | 群体中的人际关系              | (280)        |

|            |                |              |
|------------|----------------|--------------|
| 第一节        | 人际关系的概述        | (280)        |
| 第二节        | 影响人际关系的因素      | (287)        |
| 第三节        | 改善人际关系的方法      | (291)        |
| 第四节        | 人际关系测量         | (296)        |
| <b>第四编</b> | <b>组织心理与管理</b> | <b>(303)</b> |
| 第十三章       | 组织理论           | (304)        |
| 第一节        | 组织概述           | (304)        |
| 第二节        | 组织理论           | (314)        |
| 第十四章       | 组织设计与工作设计      | (338)        |
| 第一节        | 组织设计           | (338)        |
| 第二节        | 工作设计           | (355)        |
| 第十五章       | 组织变革           | (369)        |
| 第一节        | 组织变革的定义、动因和征兆  | (369)        |
| 第二节        | 组织变革的程序        | (374)        |
| 第三节        | 组织变革的理论模式和方法   | (377)        |
| 第四节        | 组织变革的心理阻力及其克服  | (387)        |
| 第五节        | 组织有效性标准        | (392)        |
| 第十六章       | 组织发展           | (397)        |
| 第一节        | 组织发展概述         | (397)        |
| 第二节        | 技术和结构的组织发展技术   | (402)        |
| 第三节        | 个人和群体的组织发展技术   | (405)        |
| 第四节        | 系统的组织发展技术      | (417)        |
| 第五节        | 组织发展理论的新趋势     | (422)        |
| <b>第五编</b> | <b>领导心理与管理</b> | <b>(427)</b> |
| 第十七章       | 领导心理的一般问题      | (428)        |
| 第一节        | 领导的定义和领导影响力    | (428)        |
| 第二节        | 领导的功能——决策与激励   | (434)        |
| 第十八章       | 领导有效性理论        | (459)        |
| 第一节        | 领导特性理论         | (459)        |



|      |        |       |             |
|------|--------|-------|-------------|
| 第二节  | 领导作风理论 | ..... | (464)       |
| 第三节  | 领导行为理论 | ..... | (469)       |
| 第四节  | 领导权变理论 | ..... | (477)       |
| 参考书目 |        |       | ..... (497) |

# 第一编 引 论

管理是社会化大生产的直接产物，是对任何工作组织的活动进行计划、组织、指挥、协调和控制等一系列管理活动的总称。随社会的不断演进和发展，各种工作组织的规模愈益扩大，劳动分工愈益精细，协作要求愈益突出，技术和设备愈益复杂，与社会政治、经济乃至国际环境的关联愈益广泛，从而导致组织的管理工作愈益复杂和重要。

任何工作组织的主体都是人，以人为中心，维持组织的正常运行和发展进步，组织无非是要解决好人与环境、人与人之间的各种关系问题。工作组织的管理活动实质上是围绕这两方面进行的。这样，在管理活动中，就不可避免地面临大量复杂的人的心理现象。研究工作组织管理活动中人的心理活动及其特点，于是就产生了管理心理学。以人为中心的视角，从组织结构的层次看问题，组织管理面临的人的心理现象主要涉及个体心理、群体心理、组织心理和领导心理四方面的问题。因而，管理心理学主要是研究这四方面的具体问题。本书的基本框架正是据此设计的。

一般地，学习任何学科都必须首先弄清它特定的研究对象、任务，意义和研究方法，它的发展历史、现状以及它所依赖的理论基础。学习管理心理学也不例外。作为本书的引论，本编集中讨论管理心理学的定义、对象、任务、方法和意义，管理心理学的发展简史和现状以及管理心理学依赖的理论基础三方面的问题。

# 第一章 管理心理学概述

什么是管理心理学？它的研究对象和任务是什么？它用什么方法进行研究？学习它具有什么意义？这是每一个初次涉足这一领域的人都必然要提出的问题。对这些问题的理解，有助于初学者一开始就能从一个整合的（尽管是粗略的）高度上把握管理心理学的概貌，以此为出发点，就可以更好地进行下一步的管理心理学研究层面的部分学习。为此，本章着重讨论管理心理学的定义、对象、任务，管理心理学的研究方法，学习管理心理学的意义三方面的问题。

## 第一节 管理心理学的定义、对象和任务

### 一、管理心理学的定义

有关管理心理学的定义问题，目前还没有比较统一的认识，分歧主要涉及两个方面。

第一方面涉及到组织及其活动类型。鉴于在起源上管理心理学深深植根于经济生产组织及其活动，是在解决与经济生产活动管理有关的心理学问题的过程中发展起来的，有人将管理心理学视作企业组织管理心理学，主要服务于生产活

动效率，研究经济、企业组织管理活动中人际相互作用，物质因素和精神因素对人的心理活动的影响，人的心理活动对经济生产活动的反作用等方面的规律及其应用。这是一种狭义的局限于经济生产组织管理的定义。但从发展趋势看，管理心理学的研究及其原理规律的应用正越来越扩展到社会生活的各种组织，因此，又有人将管理心理学视作以政治、经济、军事、科技、文教等各种社会组织系统及其活动中与管理有关的心理活动为研究对象，揭示社会组织系统及其活动的管理中的心理学规律，提高组织效能的科学。这是一种广义的管理心理学定义。

第二方面涉及到组织中管理活动的对象内容及其相互关系。现代组织管理理论认为，组织管理包含对设备技术、工作程序及其方法的技术系统和人事组织、人际相互作用以及人员心理的社会心理系统的两个系统的管理。由此，有人认为，管理心理学只应涉及社会心理系统，是社会心理学与人事组织心理学的交叉，不涉及技术系统的问题。但也有人认为，任何社会组织内人的因素不可能与组织的技术或环境因素相分割，管理心理学应当是技术系统和社会心理系统的综合研究。显然，前者是一种狭义的管理心理学观点，后者是一种广义的管理心理学观点。

对待上述两方面歧见的态度，本书是持广义的观点。主要原因有三：1) 世界范围的发展趋势都显示出管理心理学的研究和应用正扩展到社会各种组织系统；2) 对组织管理问题的系统分析表明，组织社会心理系统根本不可能孤立存在于技术系统和组织环境系统之外，管理心理学不仅应着眼于有关社会心理系统的问题，而且还必须着眼于社会心理系

统与技术系统、组织环境的相互影响，才能真正发挥人力资源的作用，提高组织效率。3) 由于经济建设和改革开放的深入开展，我国各项事业迫切需要管理心理学的知识。管理心理学的原理、知识不仅应被用于经济生产组织，而且也应被用于各类以达成某一目标为任务的工作组织。为此，我们将管理心理学定义为：系统研究与工作组织的管理活动有关的心理和行为问题，探讨其规律、原理并应用于管理实际，提高组织工作效能的科学。这一定义意味着，工作组织内外环境中的各种因素，无论其属于组织的技术系统还是社会心理系统，凡与工作组织中人的心理和行为活动存在相互作用和影响的，都在管理心理学研究之列。管理心理学的研究成果适用于各类工作组织。尽管管理心理学研究起源于经济生产活动，许多资料、论据与企业生产组织活动的管理有关，但这并不妨碍从中得出的许多规律原理对其他工作组织的普遍适用性。此外，这一定义还表明，管理心理学不单纯是一门应用科学，而是一门理论和应用相结合的科学，它既重视对理论、实验技术、方法的研究，也注意它们在管理实际中的应用。

## 二、管理心理学的研究对象

概括地说，管理心理学的研究对象是工作组织管理活动中涉及到的人的心理活动现象及其规律。管理心理学的研究对象与组织管理的功能密切相关，弄清后者有助于理解前者。

作为科学研究的对象，管理始于人的生产劳动的分工和协作。原始社会氏族公社的狩猎、农植需要对人事进行统

辖、安排和协调，于是产生了最早的管理。中外古代伟大的建筑，如中国的万里长城、京杭大运河、古埃及的金字塔、巴比伦的空中花园，涉及到对工程进行组织，对人员进行指挥、安排、协调，对物资进行统筹、调运等等，这已是十分复杂的管理。在现代社会，随着科技和社会化大生产的迅猛发展，劳动分工愈益精细，管理内容也愈益复杂，但万变不离其宗。根据对古今中外各种管理案例的辨析和科学研究，从观念上看，管理可定义为人类组织社会活动的基本手段，协调人、财、物、信息的关系，协调人们的行动，以达到某种目标而进行的有意识的活动过程。从操作上（即根据可客观考察的标准）看，管理可定义为在特定组织环境中，建立各处资源间的关系，作出各种决策，借他人帮助以达到组织目标的活动过程。这一定义包含管理的五个基本的客观标准：

1. 有组织的活动。即人们组成群体，各司其职，相互协调，为共同目的工作。

2. 目标。组织活动总是服务于某一特定目标。

3. 建立资源间的关系。在为达成目标所必须的资源之间建立起关系。资源包括：物资、调备、资金、信息、人员，其中人员之间关系的建立尤为重要。

4. 借他人帮助以达到目标。管理者利用组织中众人所长，与同事、上下级通力合作达成组织目标。

5. 决策。在充满风险和不确定性的组织环境中，对达成组织目标的各种行动方案进行评估、选取和实施。

管理的五个客观标准在各类社会组织活动中都可发现。当从某一组织发现上述标准存在时，我们就可说该组织存在

管理，否则其管理根本就没走上正轨。五个标准反映了管理的基本功能，它们是管理学研究的对象。首先，这些功能实现的好坏与管理者的基本心理素质，诸如个性品质、能力结构、认识思维方式和特点、管理或领导风格有着密切联系。例如，在目标制定与决策过程中，管理者的能力结构、个性品质、认识思维方式及其特点对目标与决策有着巨大的影响；藉他人帮助达到组织目标过程中管理者个性品质、领导风格等对目标达成有相当的作用……其次，这些功能实现的好坏还与被管理者——组织活动中人的积极性的发挥密切相关。管理功能的顺利实现要求对人的心理活动的一般规律的把握以及处于特定内外环境中的组织的一定的人际相互关系，人与物，人与技术、设备、信息、环境相互关系中人的心理活动特点的了解。只有这样，管理者才能真正实现激励他人，借他人帮助，协调组织内以人为中心的各种关系，最终达到组织目标。由此我们可以看出，管理的基本功能、任务、内部是管理学研究的对象；而处于特定环境下的工作组织的管理过程中所涉及的个体心理、群体心理、组织和领导心理的问题也是管理心理学的研究对象。管理心理学研究的目的在于更好地实现组织管理的功能，更好地完成管理的任务，提高组织效能。管理心理学是使管理科学化、效能化的理论基础。

### 三、管理心理学的任务

管理心理学的首要任务是提高工作组织的效能，增进工作组织的有效性。传统组织有效性理论认为，组织效能的衡量标准是工作或生产效率，因此，管理心理学的任务就在于

提高工作或生产效率。现代组织有效性理论强调用双重标准衡量组织效能，即既从工作、生产效率，也从人员素质的发展提高来衡量组织效能，而后者是更重要的标准。因此，管理心理学负有管理教育、培养人，发展、提高组织成员素质，提高组织工作、生产效率的双重任务。

管理心理学的这种双重任务不仅要求管理者能根据工作组织中个体心理、群体心理、组织、领导心理的活动规律，合理制定针对个体、群体、组织的科学管理方法以及相应的组织领导方式去提高工作生产效率；而且要求管理者能根据心理发展规律、原理去指导、教育组织成员，改变他们的思想和价值观念、态度体系以及习惯化的行为方式，提高他们创造性地解决问题的能力 and 自我控制、自我调整的能力，适应组织日益发展的需求。从长远看，后一任务更为重要，它能为组织发展提供长久动力，不断增进组织效能，促进组织实现一个又一个目标。

在社会主义工作组织的管理中，管理教育任务有着特定的内容。这就是必须依据人的认识过程、态度形成和改变、性格形成和发展的心理学规律，科学地进行思想政治工作，培养具有社会主义和共产主义觉悟的有理想、有道德、有文化、有纪律的劳动者和工作者，促进工作组织经济效益和社会效益的全面实现和整个社会主义事业总目标的实现。

作为一门研究人的科学，管理心理学研究工作组织情境中人的心理活动的规律及其原理，还担负有丰富、充实“人学”科学理论体系的任务，丰富和促进心理学理论和应用发展的任务。



## 第二节 管理心理学的研究方法

### 一、管理心理学研究的方法论原则

作为一门科学，管理心理学应当以辩证唯物主义科学认识论和方法论为指导进行研究。具体地说，在研究过程中应当遵循三个原则。

#### （一）客观性原则

即在研究中应当尊重管理实践的客观事实，按照事物本来面目认识事物。总结管理心理学的规律，研究结论必须建筑在客观的实验结果或调查材料基础上。

#### （二）联系性原则

即从组织内外环境因素的普遍联系中研究管理心理学问题。把工作组织视作开放系统，既从组织与环境的联系，也从组织内诸子系统之间的相互联系考察组织心理问题；不仅从时间、地点、条件等客观方面，而且从主体内在心身状况方面以及它们相互的联系上研究组织成员的心理活动规律。

#### （三）发展性原则

即以发展眼光看待组织中个体、群体、领导者、整个组织的心理和行为活动，把它们视作随时间、地点、条件的改变而变化发展的事物，研究总结其发展规律，以便把握时机，创造条件，应用科学原理、知识将组织行为引导到有利于实现组织目标，完成组织双重任务的方向上来。