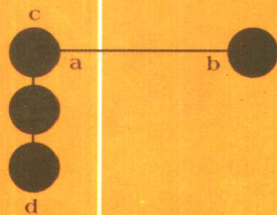


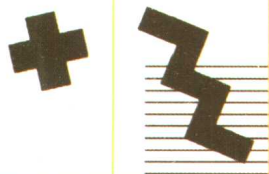


GUANLI XINLIXUE



管理心理学

主编 孙时进 颜世富



立信会计出版社

LIXIN KUAJI CHUBANSHE

管理心理学

GUANLI XINLIXUE

主编 孙时进 颜世富

副主编 刘振中 谭黎阳 高山川 章震宇

立信会计出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/孙时进,颜世富主编. —上海:立信会计出版社,2000.9

ISBN 7-5429-0788-3

I. 管… II. ①孙… ②颜… III. 管理心理学
IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 46582 号

出版发行	立信会计出版社
经 销	各地新华书店
电 话	(021)64695050×215 (021)64391885(传真) (021)64388409
地 址	上海市中山西路 2230 号
邮 编	200233
E-mail	lxaph@sh163c.sta.net.cn
出 版 人	陈惠丽

印 刷	立信会计常熟市印刷联营厂
开 本	850×1168 毫米 1/32
印 张	13.875
插 页	2
字 数	334 千字
版 次	2000 年 9 月第 1 版
印 次	2001 年 1 月第 2 次
印 数	3 001—6 000
书 号	ISBN 7-5429-0788-3/F·0727
定 价	24.20 元

如有印订差错 请与本社联系

前 言

《管理心理学》由复旦大学、上海交通大学等单位多年从事管理心理学、组织行为学教学与科研的中青年专家学者编写而成。该书在吸收国内外同类著作的精华的同时,力求有所创新、编写出自己的特色来。

我们认为,管理心理学主要应该包括以下内容:管理心理学的研究对象、研究原则与研究方法,管理心理学的历史,决策心理,领导心理,个性与管理,人员测评与选拔,激励理论与方法,群体心理与行为,合作与竞争,人际沟通与交往,冲突与管理,态度改变,组织理论与组织设计,组织修炼,管理心理学专家系统等。通过对这些内容的认真学习与思考,读者基本上可以掌握管理心理学的体系。

编写教材与撰写专著相比,看起来在创造性方面要求较低,但作为一部真正好的教材,除了在严谨、全面、周密、好读、易懂等方面有较高的要求外,还要求学习者通过教材的学习,在掌握基本理论、基础知识的同时能够学会创新思维。常言道:“人至谨则无智”。这里的“智”实则包含创新的意思。这说明要将严谨和创新相统一是有一定的难度的。应该说写一本能把严谨和创新结合起来的教材,一点也不比写一本专著省力。本书的各位编写者都为此付出了大量的劳动。

能通过自己的语言把自己的思想流畅地表达出来固然不易,但能把现有的理论体系用自己的语言流畅地、融会贯通地表达出来则更不容易。我们力图用自己的语言,流畅并且不走样地表达当

代的管理心理学的理论和体系。

多人合编教材,好处是可以在较短的时间里,各人把自己最擅长、最熟练的部分写出来,处理得当,可以成为一本精华荟萃的好教材;处理得不好,则有可能导致结构松散,风格各异,缺乏连贯性,成为一个“大拼盘”。为此,主编对全书的整体结构和框架体系进行了认真的设计和构思。最后在统稿和定稿上也下了一番功夫,就各位编写者来说,也都做到了尽心尽力。这是一次令人愉快的合作,但是否编出了精品,则只能由读者来评价。

编写教材确实是一项十分艰苦的工作,但其中也不乏乐趣,尤其当任务完成时,充满着轻松和成就感。当然我们也深知这本《管理心理学》肯定存在着种种不足和缺点,我们真心地希望本书的使用者们能与我们一道对本书进行完善和改进。

孙时进 颜世富

NA132/04

目 录

第一章 导论	1
第一节 管理心理学概述	1
一、管理心理学的概念	1
二、管理心理学的研究对象	2
三、管理心理学的任务	2
四、管理心理学的内容	3
第二节 管理心理学的学科性质和特点	8
一、管理心理学的学科性质	8
二、管理心理学的特点	8
第三节 管理心理学研究的原则与方法	12
一、管理心理学研究的基本原则	12
二、管理心理学研究的基本程序	14
三、管理心理学的研究方法	20
第四节 如何学习管理心理学	25
一、学习和研究管理心理学的意义	25
二、学习管理心理学应注意的问题	26
思考题	28
 第二章 管理心理学的产生与发展	29
第一节 西方管理心理学的产生与发展	29
一、西方管理心理学产生的历史背景	29
二、管理心理学的孕育	31

三、管理心理学的创立	33
四、管理心理学的发展	39
第二节 中国管理心理学的产生与发展	41
一、中国管理心理思想的渊源	41
二、中国管理心理思想的发展	54
思考题	56

第三章 决策心理 57

第一节 决策心理概述 57

一、决策与决策心理

二、决策心理结构

第二节 决策的分类 59

一、战略性决策与战术性决策

二、稳定型决策、风险型决策与不稳定型决策

三、经验决策与科学决策

四、程序化决策与非程序化决策

第三节 决策制定过程 65

一、识别问题

二、确定决策目标

三、拟定决策方案

四、分析与选择方案

五、实施方案

六、评价决策效果

第四节 决策风格研究 69

一、决策风格的含义

二、决策风格的个体差异

三、有效决策者的决策风格特点

第五节 群体决策 74

一、群体决策的概念	75
二、群体决策的优点	75
三、群体决策的缺点	76
四、群体决策的改善	77
思考题	79
第四章 领导心理	80
第一节 领导概述	80
一、领导的定义	80
二、领导的类型和职能	81
三、领导的权力	82
四、领导者的影响力	84
五、领导者的威信	85
第二节 领导的有效性理论	87
一、领导的有效性	87
二、领导的特质理论	87
三、领导的行为理论	91
四、领导的权变理论	93
五、领导理论的新发展	101
第三节 有效的领导行为	104
一、时间管理	104
二、会议管理	107
三、授权	108
思考题	109
第五章 个性与管理	111
第一节 个性概述	111
一、个性的概念	111

二、个性的基本特点	112
三、个性的形成与发展	113
第二节 气质与管理	114
一、气质概述	114
二、气质的类型与特征	115
三、气质在管理中的意义	115
第三节 性格与管理	116
一、性格概述	116
二、性格的类型	117
三、性格在管理中的意义	119
第四节 能力与管理	120
一、能力概述	120
二、能力的个体差异	121
三、能力在管理中的意义	122
第五节 个性倾向性与管理	123
一、兴趣与管理	123
二、价值观与管理	124
思考题	126
 第六章 人员测评与选拔	127
第一节 人员测评概述	127
一、人员测评的意义	127
二、人员测评的种类	128
第二节 人员测评的内容	128
一、评价标准的制定与选择	129
二、人员测评的基本内容	132
第三节 现代人员测评的主要方法	134
一、履历调查	134

二、心理测验	135
三、面试	151
四、绩效模拟技术	154
第四节 人员选拔	157
一、人员选拔的基本过程	157
二、人员选拔的主要形式	163
思考题	167
第七章 激励	168
第一节 激励概述	168
一、激励概念	168
二、激励的作用	169
三、激励过程	169
四、激励的方式	170
五、激励理论	170
第二节 内容型激励理论	172
一、马斯洛的需要层次论	173
二、双因素理论	177
三、ERG 理论	179
四、成就需要理论	181
第三节 过程型激励理论	183
一、期望理论	183
二、公平理论	185
三、目标设置理论	187
第四节 “强化”理论	190
一、“强化”理论的基本内容	190
二、“强化”的原则与应用	192
第五节 综合型激励理论	192

一、波特和劳勒的综合激励模式	192
二、豪斯的综合激励力量结构理论	194
三、股票期权激励	197
思考题	201
第八章 群体心理与行为	202
第一节 群体的结构、类型和功能	202
一、群体的结构	203
二、群体的类型	204
三、群体的功能	206
第二节 群体行为	208
一、从众	209
二、顺从	211
三、群体行为的实现方式	212
四、群体行为的作用	214
第三节 群体动力	215
一、群体规范	215
二、群体压力	217
三、群体凝聚力	218
四、群体士气	221
思考题	224
第九章 竞争与合作	225
第一节 竞争与合作概述	225
一、竞争	226
二、合作	228
三、从竞争到合作	230
第二节 竞争与合作的理论研究	231

一、“囚犯困境”实验	231
二、“卡车竞赛”实验	232
三、诱因与贡献	234
第三节 影响竞争与合作的因素	235
一、刺激	235
二、动机	236
三、威胁	237
四、信息交流	238
五、目标	239
六、凝聚力	239
第四节 谈判	240
一、谈判过程	240
二、谈判的要素	241
三、谈判的技巧	242
四、谈判中的第三者	244
第五节 超越竞争	245
一、自由竞争与垄断竞争	245
二、有序竞争与无序竞争	246
三、帮助别人与帮助自己	247
四、对抗竞争与创新竞争	247
思考题	248
 第十章 人际沟通与交往	 249
第一节 人际关系的发展	249
一、管理心理学中的人际关系及其分类	249
二、管理领域中的人际沟通	250
三、人际关系在管理中的发展	255
第二节 人际吸引	257

一、人际吸引的层次	258
二、学习理论与平衡理论	261
第三节 管理中沟通能力的自我训练	262
一、运用相似性原则进行训练	262
二、运用互补性原则进行训练	263
三、运用外貌吸引原则进行训练	265
四、运用相互性原则进行训练	265
五、运用熟悉性原则进行训练	267
六、运用邻近性原则进行训练	268
第四节 管理中的跨文化沟通	269
一、导致文化冲突的主要原因	270
二、解决跨文化冲突的方法	271
思考题	274
 第十一章 冲突与管理	 275
第一节 冲突概述	275
一、冲突的含义	275
二、冲突产生的原因	276
三、冲突的管理风格	277
第二节 个体内部的冲突	279
一、挫折引起的冲突	279
二、目标冲突	282
三、角色冲突和角色不明	285
第三节 人际冲突	286
一、人际冲突的来源	286
二、人际冲突的分析	287
三、管理人际冲突的策略	289
第四节 群体间冲突	290

一、组织中的群体互动	291
二、群体间冲突的来源	291
三、群体间冲突的后果	293
四、管理人际冲突的策略	293
第五节 组织冲突	294
一、结构冲突	294
二、组织冲突的作用	296
思考题	296
 第十二章 态度	298
第一节 态度概述	298
一、态度的定义	298
二、态度的心理成份	299
三、态度的特征	300
四、态度与行为	301
第二节 态度的形成	302
一、态度的形成过程	302
二、偏见	304
三、影响态度形成的因素	305
第三节 态度的改变	307
一、影响态度改变的因素	307
二、改变态度的方法	310
三、对态度变化的抵抗	314
第四节 态度改变理论	314
一、平衡理论	314
二、参照群体改变理论	316
三、认知失调理论	317
四、沟通改变理论	319

第五节 态度的测量	320
一、量表法	320
二、自由反应法	323
三、行为观察法	324
四、生理反应法	324
思考题	325
第十三章 组织理论与组织设计	326
第一节 组织概念	326
一、组织的定义	326
二、组织的分类	328
三、组织要素	329
四、组织健康的标准	330
第二节 组织理论	332
一、古典组织理论	332
二、新古典组织理论	334
三、现代组织理论	335
第三节 组织设计	339
一、影响组织设计的因素	340
二、组织设计的基本原则	348
三、组织设计的程序	349
思考题	351
第十四章 组织修炼	352
第一节 自我超越	353
一、建立个人“愿景”	353
二、保持创造性能力	353
三、看清结构性冲突	354

四、诚实地面对真相	354
五、运用潜意识	354
第二节 改善心智模式	355
一、将发展的规划工作转变为学习过程	356
二、内部董事会	357
第三节 建立共同愿景	358
一、建立共同愿景的基础	359
二、强化组织的凝聚力	360
第四节 团队学习	362
一、深度汇谈	363
二、组织深度汇谈的前提和步骤	363
三、深度汇谈中存在的障碍及其克服	365
第五节 系统思考	369
一、系统思考的要义	370
二、运用系统思考整合五项修炼	373
思考题	374
第十五章 心理健康与管理	376
第一节 心理健康及其现状	376
一、健康与心理健康	376
二、心理健康现状	379
第二节 影响心理健康的因素分析	382
一、造成心理压力的个人因素	382
二、造成心理压力的人际因素	383
三、造成心理压力的组织管理因素	384
第三节 构建以人为本的健康系统	387
一、自我心理调节	388
二、建设团结、和谐的集体	390

三、优化管理系统	393
思考题	397
第十六章 管理心理学专家系统	398
第一节 管理心理学专家系统概述	398
一、管理心理学专家系统的一般特征	399
二、建立管理心理学专家系统的意义	400
第二节 管理心理学专家系统的建立	402
一、建立管理心理学专家系统的基本过程	402
二、专家系统开发工具	405
第三节 管理心理学专家系统的工作原理	408
一、基本构件	408
二、工作流程	410
三、知识表示和知识获取	411
四、推理技术	414
第四节 管理心理学专家系统的发展与应用	416
一、管理心理学专家系统的产生与发展	416
二、管理心理学专家系统的应用前景	419
思考题	421
参考资料及推荐读物	422
后记	425