

高职高专规划教材

管理心理学

国家机械职业教育管理类专业教学指导委员会 组编

◎ 石森 主编



高职高专规划教材

管理心理学

国家机械职业教育管理类专业教学指导委员会 组编

主 编 石 森
副主编 贾素萍
参 编 刘 辉 戴 雯
卢永红 陈 晶
主 审 梁敬贤



机械工业出版社

本书围绕现代企业人力资源管理活动中如何调动人的积极性的核心问题,分六篇即基础篇、因人而异篇、行为激励篇、心理健康篇、群体心理与团队建设篇、组织行为篇,系统地介绍了人性假设理论;管理中的认知差异;人格差异与管理;情绪情感与效率;行为激励与激励理论及应用;心理健康理论及问题、调适;群体行为规律和群体人际关系的建立;组织效能、组织的变革与发展;领导者影响力、领导艺术及领导有效性理论等。

书中每篇都有本篇提要,各篇都有学习目的和思考题,为便于理解,书末附有精选的管理心理学案例和心理测量表,简明实用。本书适用于高职高专院校教材,但在内容和写作方法上也兼顾了各行各业管理人员和其他对管理心理学感兴趣的读者的需要。任何人都可以通过阅读本书而获得一定的管理心理知识。

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/石森主编. —北京:机械工业出版社,
2004.1
高职高专规划教材
ISBN 7-111-13797-3

I. 管… II. 石… III. 管理心理学—高等学校:
技术学校—教材 IV. C93-05

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第126432号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

策 划:曹俊玲 责任编辑:李超群

封面设计:陈 沛 责任印制:闫 焱

北京中加印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2004年2月第1版·第1次印刷

1000mm×1400mm B5·11.875印张·458千字

定价:29.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换
本社购书热线电话(010)68993821、88379646
封面无防伪标均为盗版

前 言

本书是根据国家机械职业教育管理类专业教学指导委员会 2002 年 12 月海南会议决定,而编写的高职高专规划教材之一。本书有以下特点:

首先是扩展了适用性。管理心理学是一门新兴的科学,在我国的发展仍处于初创和探讨阶段,多数《管理心理学》基本上是突出介绍国外管理心理学理论,适合大学学习及高层次学者的研究,不太适合用作高职高专院校学生用教材。我们的这本《管理心理学》教材在编写中则努力克服这一不足,各位编者多年从事高职高专管理心理学等课程教学和心理咨询等实践,无论在材料的选取还是语言的表述上,都力求贴近读者。适用于高职、高专院校管理类专业学生用教材,也可供其他专业、各级各类学生及干部培训时参考。

其次是加强了实用性。俄国大作家托尔斯泰说过:“世界上最好的作家莫过于能用最简单的话语描述最复杂的事件”。管理心理学是一门应用性很强的科学,它源于生活实际,更应当回到实际中去。遵循这一思想,我们在编写中,坚持一切从实际出发,紧紧围绕高职高专的培养目标——“培养适应生产、建设、管理、服务需要的,德、智、体、美等全面发展的高等技术应用性专门人才”,突出理论联系实际,避免空谈理论,即使是理论阐述也尽量通俗易懂,力求加深学生对“理论指导实际”的认识。注重管理心理知识对管理技能培养的影响,为提高管理技能,特别增加了理论的应用部分。为便于操作,教材中增加了与管理心理活动有关的“心理测量表”,“管理心理案例”,不仅增强了理论阐述的务实性,也有助于提高教学和学习的趣味性。

其三是不乏其创新性。在本教材编写过程中,我们始终本着“与时俱进,开拓创新”的宗旨,充分吸收管理心理学发展的新内容,努力在编写的出发点上有所改变,在编写的结构上有所突破,在编写的内容上不仅博采众长,而且注重融合编者自身对管理心理学的研究,力求体现本教材的独特性与新颖性。

本书由山西综合职业技术学院管理分院石森任主编,贾素萍任副主编。参加编写的有山西综合职业技术学院管理分院贾素萍(导论、第三章、第四章、第五章、附录“心理测量表”),陕西省工业职业技术学院刘辉(第一章、第十五章、附录案例九、十),福建工程学院戴雯(第二章、第十章、第十一章、第十二章),广西机电职业技术学院卢永红(第六章、第七章、第八章、第九章),石森(第十三章),陕西省工业职业技术学院陈晶(第十四章、附录案例一~八)。全书由石森总纂,贾素萍统稿,梁敬贤主审。

本书在编写过程中，得到了许多行内院校领导和老师等同仁们的大力支持，在撰写过程中参考、借鉴了一些专家、学者的有关论著和资料，在此一并致以诚挚的谢意。

由于编写时间仓促，水平有限，书中不免有缺点疏漏，我们恭候广大读者、专家及各界人士的指正。

编 者

导 论

——管理心理学与现代“人本管理”

人类经济活动的永恒主题之一是资源的相对稀缺和由此引发的资源有效配置。21 世纪是一个知识经济时代，知识经济时代最重要的资源是知识。在全部资源中，最重要的资源是人才，如今世界各国的竞争已从自然资源竞争转移到人才资源竞争。人才资源无疑是最珍贵，也是最复杂的资源。人力资源管理是对人进行管理，是现代企业管理的重要组成部分。党的十六大报告指出，要大力推进企业的体制、技术和管理创新。人本管理是现代管理发展的共同趋势，也是人类文明发展的历史必然。现代企业人本管理的核心是对企业中的人应当视为人本身来看待，而不仅仅是将他们看作一种生产要素或资源。因此，以人为本之中的“本”，是一种哲学意义上的“本位”、“根本”、“目的”之意。人本管理在本质上是以促进人自身自由、全面发展为根本目的的管理理念和管理模式，而人自身自由、全面发展的基本内容是个体心理目标结构的发展与个性的完善。

因此现代人本管理与心理学的联系是密不可分的，特别是与管理心理学有相当密切的联系。管理心理学又称“组织行为学”、“组织管理心理学”，是一门研究组织管理活动中人的社会心理现象及其规律的科学。管理者研究管理心理学为的是应用心理学规律，以探讨如何调动人的积极性问题为核心；用科学的方法改进管理工作，提高管理水平，最终提高管理效率与效益，实现现代社会的生产目的。管理心理学从其产生到未来发展，从其研究对象、内容到其任务、意义，表明了它在现代人本管理中的理论指导作用。当今的管理心理学更加强调以人本思想为前提，如何达到对人的适当约束和激励，就成为管理心理学的中心内容。

一、管理心理学从一产生就表明了它是以“人”为研究对象的

管理心理学是人类文明的结晶。我国很早就提出了人治和治人的学说，儒家和法家的思想，在权术和心术方面几近完善。心术，特别是心战，其管理心理学的成分很高。春秋末年孙武的《孙子兵法》一书中含有丰富的管理心理学思想。如其中写道：“道者，令民与上同意也，故可与之死，可与之生，而不畏危。”强调领导与下属之间意愿协调一致性的重要性，这在今天看来也是十分重要的管理心理学原则。“得民心者得天下”更是受到历代王朝的广泛重视。中国古代的管理哲学思想中关于人性的争论：荀子认为“今人之性，饥而欲饱，寒而欲暖，劳而欲休，此人之性情也”（《荀子·性恶》）；孟子则认为“人之善也，如水之下也”。

这已成为管理心理学中关于“人性假设”理论的重要组成部分。这些中国古代管理心理学思想已经受到管理心理学家的广泛重视。

然而,管理心理学的产生和发展是与现代化大生产密切联系的。19世纪末,资本主义得到发展,生产规模日益扩大,对企业的管理也更为复杂,劳动组织和合理安排也提到科学研究的日程。因而出现了以泰勒为代表的科学管理。泰勒着重研究了工人操作合理化的问题,但他把人看成是经济人,忽视了人的社会性。泰勒的科学管理理论强调的是,通过制订标准的操作方法来训练工人,用经济手段来驱使人们工作。亨利·福特创造的自动生产流水线和艾福利德·斯隆创造的事业部制体现了“效率至上”的管理理念,以“人适应机器”的方式满足大量生产、大量消费的经济发展要求。这一理论,把人放在大生产过程的从属地位。

管理心理学的前身是由闵斯特伯格创立的工业心理学。第一次世界大战后,西方工业领域,为了获得更高的生产效率,在科学管理理论的基础上,心理学家、生理学家开始注意到如何将重点放在有效地利用人的某些心理即生理资源上。闵斯特伯格的研究重点首先是要发现人们的心理素质,以此为基础考虑、安置最适合他们的工作岗位。其次研究在什么心理条件下,企业能够从每个工人处得到最大的、最令人满意的产量;其三要考虑如何使人们的情绪产生有利于工作的最大影响。这些研究成果被广泛应用于职业选择、劳动合理化,以及改进工作方法、建立最佳工作条件等方面。其研究方向及方法是与管理心理学的发展方向一致的。但它缺乏社会心理学与人类学的观点和论据而未能成为今天的管理心理学。

当历史进入20世纪30年代,在美国哈佛大学梅约主持下的霍桑实验是心理学史上最出名的事件之一。它第一次将心理学、社会学、管理学等多种学科为一体研究管理活动中人的心理及其对工作效率的影响,开拓了管理心理学的研究道路。霍桑实验证明,生产效率主要取决于员工的积极性和“士气”,而员工的积极性和“士气”又取决于员工的家庭和社会生活,以及企业中人与人的关系。梅约认为,人是社会人,人的积极性产生于和谐有益的社会关系之中。一个人的思想、情绪和行为,无时无刻不在受着周围人的影响。因此,新型的领导要着重于提高员工的满足感,善于倾听和沟通员工的意见,使员工在经济需要与社会需要之间取得平衡。从此,人际关系学派提出了“社会人”的概念。与此相适应,产生了“以人为导向”的管理思想。在管理史上第一次明确了人在管理中的重要地位。在以后形成的行为科学中,则始终把人放在管理工作的重要、乃至中心的位置上。

人类进入21世纪,世界全球化改变了各个领域的管理哲学和管理实践,其中人力资源管理首当其冲。加里·德斯勒在其《人力资源管理》(第六版)一书中指出,人力资源管理非常重视工作生活环境,即不仅要利用人来创造最高的工作绩效,实现最大的生产价值,也要为员工创造一个良好的工作环境——让员工得到公正、平等的对待,为每一位员工提供最大限度地发挥他们个人能力的机会。

公开和相互信任的沟通,使每一位员工都有机会在与他们的工作有关的决策中施加积极的影响。同时,为员工提供公平合理的工资报酬,以及安全健康的工作环境等。这一思想被称为“以人为本”的管理哲学。

人本管理作为现代管理理论研究的新趋势,核心即通常所说的尊重人、爱护人、理解人、关心人,把企业经营管理的全部工作和整个过程都纳入以人为中心的轨道上来。适应现代管理的这种变化和要求,构建人本管理模式,首先应当尊重劳动者的个性和独立的人格,突出劳动者的主人翁地位。以人为基点,重视人、关心人、塑造人是企业和社会发展的永恒主题,要克服“见物不见人”这种社会生活中人的异化现象,要把实现人的崇高信念,人的价值、理想作为企业的最大目标。

管理科学的发展说明,从泰勒的“科学管理”开始,发展为“行为科学”,到当代的“现代管理”,就是从不见人,忽视人到逐渐重视人,发挥人在生产经营活动中的主体作用的转变过程。

二、管理心理学的研究内容与现代人本管理的内容是相通的

管理心理学是心理科学的分支学科,是运用心理学的研究方法和成果,结合管理实际,分析、说明、指导管理活动中的个体和群体行为的应用性心理学。可以为各行各业的管理工作提供重要的参考价值。它有助于调动人的积极性、改善组织结构和领导绩效,提高工作生活质量,建立健康文明的人际关系,达到提高管理水平和发展生产的目的。

管理心理学的研究重点是组织管理中具体的社会、心理现象,以及个体、群体、组织、以及领导中的具体心理活动规律。其中,人性心理主要研究与组织行为有关的人的个体心理特点,如人性、社会认知、个性差异、情绪规律、行为动机等;群体心理研究群体类型、群体行为规律、群体人际关系等;领导行为特点,如领导风格、领导艺术等;组织理论与组织变革,如组织的模型、组织变革与组织开发研究等。

以上这些基本内容始终未能脱离管理活动,并且紧紧围绕人的心理活动进行。如人的管理基于对人的认识。时代的发展越来越突出对人的尊重态度。管理人的前提是要对人有正确的认识——克服社会认知偏见;人是个性差异的,管理心理学的个性心理为因人而宜的管理提供理论依据;人非草木,人的情绪情感的好坏直接影响人的工作效率,为提高管理效率就要探讨情绪情感与效率的关系规律。管理心理学的核心是要通过人的积极性的激励提高管理效率和生产效率,而激励措施是要以人类的行为规律和人类行为动力系统为依据;群体心理、领导心理、组织心理的研究又都是以承认人是“社会人”为前提的。

人力资源管理作为对人的管理,与管理心理学存在着重要的联系。首先,管理者越来越注意到,在企业工作的员工是“社会人”,他们工作的目的不仅是养

家糊口，也是为了满足自己的社会需要、成就需要。因此，在人力资源管理中，怎样对员工进行管理就是一个管理心理学问题。其次，组织与员工的新型关系，就使得管理者在管理中充分考虑员工的需求和情感，与员工进行协调与互动，达到组织与员工的和谐发展。

人力资源管理的基本范围包括：招聘与选拔人才、人力资源开发与培训、绩效评价与薪酬管理、福利、劳资关系、员工工作安全等方面的内容。这些方面的内容都与管理心理学存在着密切的联系。

三、管理心理学的核心——激励和调动人的积极性，是与以人为本管理——要充分利用人力资源和激励人的工作热情相一致的。

管理心理学认为：激励是指推动人朝着一定方向和水平从事某种活动，并在工作中持续努力的动力。通过激励，在某种内部或外部刺激的影响下，使人始终维持在一个兴奋状态中。将“激励”用于管理，就是通常所说的调动人的积极性问题，这一问题是现代管理的一项关键任务，也一直是管理心理学的核心内容和研究热点之一。激励的水平越高，完成目标的努力程度和满意感也越强，所取得的工作效能也越高。反之，激励水平低，缺乏完成组织目标的动力，工作效率也就越低。正如著名激励大师金克拉所言：“激励是金，它是万金箴言，使人产生希望，使人对生活、工作、事业充满信心，它是前进的动力”。“激励是人能力的一部分，它就像一个火车头，火车全都跟着它跑”。“你若想成为人群中的一股力量，便须掌握激励，生活就是这样，你把它放入自己所处的人际中，人们就记得你、想念你，就像黑夜相信灯光一样”。可见激励的作用之大。

激励的目的不在于改变员工的个性，而在于促使员工自我调整，产生有利于实现公司目标的合理行为。所以激励的目的是调动员工的积极性、创造性，也就是要使下属满怀热情、干劲十足地完成既定的目标。这就要求我们通过良好的沟通，了解下属的心态，知道他们什么时候才能有工作激情；采取措施，改进领导工作方法，增强员工工作的自主性。

人力资源管理集中于激励，提高积极性和创造性，集中于增加人们的活力，充分发挥每个人的才能，做到“人尽其才”，从而加强企业竞争力，树立良好的企业形象。

随着社会的发展和人们思想的进步，今天的人力资源管理者已经不大会对员工只要求讲奉献、讲风格。因为只讲风格，只讲奉献是无法激励员工努力工作的。因此在人力资源管理中，无论是绩效评价还是薪酬管理，都要从满足员工的需要，激发员工的动机角度出发。因为人是“社会人”，只有找到合适的方法，才能更好地激励员工。不论是绩效考核还是薪酬管理，都是要通过激励的方式对员工进行鼓励。特别是对高成就需要的员工进行激励，不仅是一个人力资源管理问题，也是一个管理心理学问题。

四、管理心理学也是人本管理未来发展的重要理论基础之一

当代社会的一个重要特征是新知识层出不穷，呈“爆炸性”增长态势。有的未来学家推测，今天的科技知识将不过是 2050 年的 1%。在这样一个信息时代，谁拥有足够的信息，谁就掌握了主动权，谁就能拥有力量和财富。正如《经济合作与发展组织 1996 年年度报告》指出：“在知识经济中，学习是极为重要的，可决定个人、企业和国家的经济和命运。”任何组织和个体，只有不断地学习才能在汹涌而至的信息浪潮中，在即将到来的知识经济时代安身立足，左右逢源。知识、信息、软件、文化已成为今日企业的支柱，员工素质则成为企业跻身国际大市场的“入场券”。一个注重以科学知识武装组织成员、善于捕捉和利用最新信息的学习型企业，一定能够充分发挥科学技术所具有的乘法效应，放大生产力诸要素的功能，提高自身的生产率。

迎接知识经济时代，倡导一个学习型社会是迎接知识型社会，实现从工业化向信息化社会跨越的重要途径。增强组织竞争实力，必须全面开发人才资源，全面投资人力资本，全面提升人的学习能力。对企业来说，培训是组织内部人力资源开发和升值的重要途径，通过培训使员工的能力、技术、知识获得提高，工作质量得到改善，员工的潜力得到发挥，组织能够从中受益，提高组织的绩效。为此，在工作中，要树立“以人为本”的管理思想，高度重视人力资源；加强对培训工作的管理，提高培训实效；建立有效的激励机制，激发员工的工作积极性；加强企业文化建设，营造良好的企业文化氛围；加强人力资源管理队伍建设，提高人力资源管理的水平。

“现代企业的竞争是人才的竞争”，“人”是财富的“焦点”。对企业而言，钱是赚不完的，真正的财富是人。中国古时“民为邦本，本固邦宁”的政治理念与现代组织管理的“人是事业之本，人是组织目标能否实现的根本因素”的主张不谋而合，两者都深刻体悟到人在经济社会活动中的主体作用。所以，以人为本的观念，是现代企业管理者必须树立的首要观念。

现代企业需要创新，创新是一个企业的活力所在，技术创新已成为 21 世纪各国企业拓展市场、在竞争中取胜的关键。而创新必须依靠具有创造力的人才能完成。在这个系统中，具有高素质的人力资源，是技术创新和市场开拓的关键。因此，科技进步和管理的复杂度又对员工素质提出新的要求，使得人力资源管理成为研究的又一热点。目前则更加注意探索管理者决策、技术创新和员工适应中必须具备的素质，更加关注如何充分地利用和开发人力资源。人力资源管理问题研究也由局部的、分散的研究转向整体系统的、纵深方向发展。

现在我们已经进入了知识经济的时代，在这个时代，知识型员工取代了过去的操作型工人，成为工作生活的主体。知识型员工与过去的员工存在着很大的不同，他们的特点是：在工作中，追求个人的成就感和能力的发挥。这就要求企业

给员工更大的自主权，让他们承担更大的责任。他们具备较高的能力和知识水平，流动意愿也会较高，因此企业与员工之间的归属关系越来越松散。

由于管理者在组织中具有举足轻重的地位，所以，上述目标的实现，有赖于组织管理者自身认识水平和人格素养的提高。贯彻以人为本的管理思路，要求管理者不仅要健全自我的知识结构，还必须掌握现代管理心理学知识，从理性的视角关注人的需求、人的心理活动等特点。人是组织发展和实现目标的关键因素，那么，组织内部的制度安排和运作规则，就必须以人中心来谋划和设计，不论是管理模式还是管理制度，都必须充分体现关心人、尊重人、理解人的管理理念，必须为提高人的积极性和创造潜能的发展提供一种动力机制。

管理心理学中马斯洛的需要理论认为，每个人都需要发挥自己的潜力，表现自己的才能，只有人的潜能充分地发挥出来，人才会得到最大的满足。由此我们可以看出，管理者对人的认识越来越深化，越来越乐观。其实人力资源管理就是在实践着“自我实现人”的假说——为人的潜能的发挥提供条件，创造环境。这不仅可以实现组织的利益和效益，也是在实现人力资源的尊重人、关心人，使人和单位同时发展的“双赢”目标。

人才资源重在开发，贵在配置，难在管理。

管理心理学与科技进步和经济发展直接相关，其理论研究成果在社会经济发展中具有不可替代的重要作用。新型的社会经济条件下，人的因素日益突出，如何搞好人力资源开发，已经成为世界各国竞争中均必须考虑的首要问题。正反两方面的经验告诉我们，单凭个人经验的积累是不够的，还要依托有关心理学的研究成果。人才资源开发是一个持续不断的过程。在这个过程中无论是发现人才，还是对某一人才的再开发；无论是对企业紧缺人才、专业人才的开发，还是对全员的开发都离不开管理心理学的理论指导。

一流的人才并不等于一流的企业，一流的人力资源结构，才是一流企业的基础，现代管理理论认为：“谁拥有了一流的人力资源结构，谁才有可能成就一流的企业”。随着管理的发展，组织的限制变少，传统的人际关系消失，组织成员为一项任务而结合起来变的更复杂；组织结构变得扁平，中层管理者减少，工作群体和团队变得越来越重要；高质量雇员数量增加，社会越来越需要组织的社会责任和伦理行为。管理好人要通过构造共同目标、共同愿景，以及在共同计划下的密切配合实现。孔子的“和为贵”，已成为最普遍的社会规范和处理人际关系的基本原则，渗透到社会各个层面，可以促进社会局面的稳定；渗透到企业可以达到企业内部系统、企业与企业、企业与社会之间的整体和谐。

企业职工在共同的劳动中，每个人的经历、能力、认识、爱好、修养等不同，不可能没有矛盾和冲突。这就要求职工之间彼此尊重，真诚关心，创造一个良好的人际环境。作为企业，首先要培养职工良好的整体意识，要有共同的语言和行

为目标。其次，针对不同层次的人要采取不同的管理方式。最后，要完善职工之间相互沟通的渠道。协调企业人际关系，优化企业管理方式离不开管理心理学中人际关系理论及组织心理理论的指导，以实现科学合理的人才配置。

当今世界已经进入重视人的自身作用 and 价值的时代。如何提高劳动者素质，开发人力资源，充分发挥人的智慧、才能和创造力，是当今世界文明和科学技术飞速发展提出来的具有战略性意义的问题。管理心理学在提高劳动者素质、开发人力资源中具有不可替代的作用。

目 录

前言

导论——管理心理学与现代“人本管理”

第一篇 基础篇.....1

第一章 管理心理学基础.....1

第一节 管理学基础.....1

第二节 心理学基础.....6

第三节 管理心理学的基石——人性假设.....10

思考题.....14

第二章 管理心理学概述.....15

第一节 管理心理学的研究对象、任务及意义.....15

第二节 管理心理学的产生和发展.....19

第三节 研究管理心理学的原则和方法.....32

思考题.....35

第二篇 因人而异篇.....36

第三章 认知差异与管理.....36

第一节 认知理论的一般概述.....36

第二节 社会认知与偏见.....46

第三节 自我意识与管理.....60

思考题.....65

第四章 人格差异与管理.....67

第一节 人格概述.....67

第二节 气质与管理.....74

第三节 性格与管理.....80

第四节 能力与管理.....91

思考题.....102

第五章 情绪、情感与效率.....103

第一节 情绪情感概述.....103

第二节 情感功能与效率.....111

第三节 情绪情感的调节	119
思考题	129
第三篇 行为激励篇	130
第六章 行为与激励概述	130
第一节 行为及行为规律	130
第二节 行为与激励过程	135
思考题	137
第七章 需要及需要理论	138
第一节 需要概述	138
第二节 需要理论及应用	141
第三节 需要满足与管理	147
思考题	150
第八章 其他激励理论与应用	151
第一节 “双因素”理论	151
第二节 公平理论	153
第三节 期望理论	155
第四节 强化理论	159
思考题	161
第九章 中国的人力资源管理与激励	162
第一节 人力资源理论的基本观点	162
第二节 中国传统的人力资源管理思想	164
第三节 中国现代企业人力资源管理的特点	167
第四节 中国人力资源管理的未来展望	175
思考题	178
第四篇 心理健康篇	179
第十章 心理健康理论	179
第一节 心理健康的标准与内容	179
第二节 影响心理健康的因素	182
第三节 心理健康的原则、途径与方法	184
思考题	186
第十一章 管理中的心理健康问题与调适	187
第一节 管理中常见的心理问题及影响因素	187
第二节 不同性别人的心理卫生	190

第三节 不同年龄人的心理健康	194
第四节 常见心理疾患及预防	195
思考题	202
第五篇 群体心理与团队建设篇	203
第十二章 群体行为理论	203
第一节 群体的概念和分类	203
第二节 非正式群体	207
第三节 群体行为的基本规律	212
思考题	223
第十三章 群体人际关系	224
第一节 群体中的人际关系	224
第二节 群体中的沟通与冲突	237
第三节 群体中的竞争与合作	254
第四节 团队建设——学习型组织的建立	263
思考题	273
第六篇 组织行为篇	274
第十四章 组织心理	274
第一节 组织概述	274
第二节 组织效能	282
第三节 组织变革与发展	289
思考题	303
第十五章 领导心理	304
第一节 领导心理概述	304
第二节 领导者的影响力	306
第三节 领导有效性理论	310
第四节 领导艺术	313
思考题	319
附录 A 案例	320
案例一 两个厂长，两种做法	320
案例二 杨澜走向“正大综艺”	321
案例三 林肯电气公司的激励制度	322
案例四 汤姆、迪克和哈利	323
案例五 某病理实验室	324

案例六 吉星保险公司	326
案例七 科维特公司	327
案例八 保罗的领导方式	330
案例九 “赛马不相马”——海尔人力资源开发	331
案例十 高智力人群的管理	335
附录 B 心理测量表	338
参考文献	361

第一篇 基础篇

本篇提要

任何一门学科都有特定的研究对象和理论基础。本篇就是要探讨管理心理学基础。包括管理学基础和心理学基础；管理心理学的基石——人性假设；管理心理学的研究对象及其学习方法。

第一章 管理心理学基础

学习目的

首先正确理解管理的概念，认识其二重性和职能。其次，掌握心理学的研究对象，理解心理的实质，深刻理解管理心理学的科学涵义。

第一节 管理学基础

管理心理学是建立在管理科学和心理学基础之上的科学。管理是人类行为中最重要的活动之一，广泛存在于社会经济生活之中。长期以来，随着社会经济和科学技术的发展，以及人们不断的实践活动，管理的重要作用越来越被人们所认识。因此，在经济建设中，人们提出加强管理以提高效益；在社会组织中，提出强化管理以提高效率；在建立我国社会主义市场经济体制中，提出建立产权清晰，职责明确，管理科学的现代企业制度。

一、管理的概念

(一) 管理的定义

国外学者从强调重点的不同角度出发，对管理做出了许多解释，管理的定义如图 1-1 所示。

国内管理学者对管理下的定义：

管理是指一定组织中的管理者，通过实施计划、组织、人员配备、指

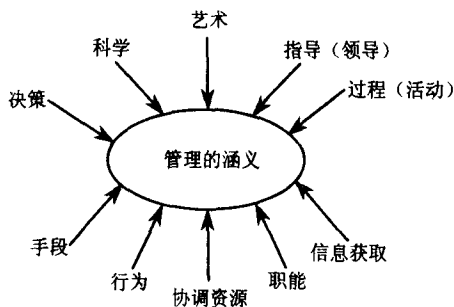


图 1-1 管理的涵义