



21st CENTURY
规划教材

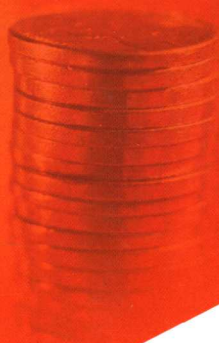
面向21世纪高职高专经济管理系列规划教材

COURSES FOR VOCATIONAL HIGHER EDUCATION: ECONOMICS AND MANAGEMENT

管 理 心 理 学

PSYCHOLOGY IN MANAGEMENT

高树军 主 编



科学出版社

www.sciencep.com



面向21世纪高职高专经济管理系列规划教材
COURSES FOR VOCATIONAL HIGHER EDUCATION: ECONOMICS AND MANAGEMENT

管理心理学

高树军 主 编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书吸取了西方管理心理学的“合理内核”，结合我国管理实践，比较系统地阐述了管理心理学的主要经典理论以及管理心理学理论研究的新成果，详尽地介绍了管理心理学的发展以及个体心理、群体心理、领导心理和组织心理的特征、规律及相应的管理对策，并探讨了心理挫折、心理诊断、心理调适、组织变革、团队建设与员工心理等热点问题。全书结构严谨，以人本思想为前提，将如何达到对人的适当约束和激励作为中心内容，注重理论联系实际，基本理论阐述精要，同时突出了基本技术与技能的应用。

本书可作为高职高专院校或成人高校的经济管理专业基础教材，也可作为各层次管理人员学习管理心理学的培训教材和自学读物。

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/高树军主编. —北京: 科学出版社, 2005

(面向 21 世纪高职高专经济管理系列规划教材)

ISBN 7-03-014742-1

I. 管… II. 高… 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 (2004) 第 130872 号

责任编辑: 李 娜 孙露露/责任校对: 柏连海

责任印制: 吕春珉 /封面设计: 东方人华平面设计部

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

新蕾印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005 年 2 月第 一 版 开本: B5(720 × 1000)

2005 年 2 月第一次印刷 印张: 22

印数: 1—3 000 字数: 422 000

定价: 29.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换〈环伟〉)

面向 21 世纪高职高专规划教材专家委员会

主 任 李宗尧

副主任 (按姓氏笔画排序)

丁桂芝 叶小明 张和平 林 鹏

黄 藤 谢培苏

委 员 (略)

经济管理系列教材编委会

主 任 谢培苏

副主任 (按姓氏笔画排序)

刘文华 张举刚 李鼎新 胡国胜 赵居礼

委 员 (按姓氏笔画排序)

丁金平	于 强	马桂兰	丑幸荣	方树栋
毋庆刚	王长琦	王正洪	王达政	包惠群
卢 锐	田家富	刘玉玲	刘 华	刘德武
朱祥贤	朱新明	邢春玲	宋绍清	张先云
张 军	张 华	张国健	张 雪	张德实
李 伟	李 英	李新领	杜安杰	杨季夫
杨海清	杨 琼	肖建成	芮福宏	陈方清
周仁贵	周兴荣	周洪保	季 辉	郑克俊
郑 昕	姚虹华	姜宁川	柯正来	胡绍宏
赵 忠	赵喜文	骆群祥	倪 杰	徐忠山
谈留芳	贾益东	郭俊诚	高建宁	黄小彪
曾开红	程玉民	葛 军	韩 伟	韩小虎
韩银峰	愚良晨	窦志铭	潘旭强	潘映高

出版前言

随着世界经济的发展,人们越来越深刻地认识到经济发展需要的人才多元化、多层次的,既需要大批优秀的理论型、研究型的人才,也需要大批应用型人才。然而,我国传统的教育模式主要是培养理论型、研究型的人才。教育界在社会对应用型人才需求的推动下,专门研究了国外应用型人才教育的成功经验,结合国情大力度地改革我国的“高等职业教育”,制定了一系列的方针政策。联合国教科文组织 1997 年公布的教育分类中将这种教育称之为“高等技术与职业教育”,也就是我们通常所说的“高职高专”教育。

我国经济建设需要大批应用型人才,呼唤高职高专教育的崛起和成熟,寄希望于高职高专教育尽快向国家输送高质量的紧缺人才。近几年,高职高专教育发展迅速。目前,各类高职高专学校已占全国高等院校的近 1/2,约有 600 所之多。教育部针对高职高专教育出台的一系列政策和改革方案主要体现在以下几个方面:

- “就业导向”成为高职高专教育的共识。高职高专院校在办学过程中充分考虑市场需求,用“就业导向”的思想制定招生和培养计划。
- 加快“双师型”教师队伍建设。已建立 12 个国家高职高专学生和教师的实训基地。
- 对学生实行“双认证”教育。学历文凭和职业资格“双认证”教育是高职高专教育特色之一。
- 高职高专教育以两年学制为主。从学制入手,加快高职高专教学方向的改革,充分办出高职高专教育特色,尽快完成紧缺人才的培养。
- 开展精品专业和精品教材建设。已建立科学的高职高专教育评估体系和评估专家队伍,指导、敦促不同层次、不同类型的学校办出一流的教育。

在教育部关于“高职高专”教育思想和方针指导下,科学出版社积极参与到高职高专教材的建设中去,在组织教材过程中采取了“请进来,走出去”的工作方法,即由教育界的专家、领导和一线的教师,以及企事业从事人力资源工作的人员组成顾问班子,充分分析我国各地区的经济发展、产业结构以及人才需求现状,研究培养国家紧缺人才的关键要素,寻求切实可行的教学方法、手段和途径。

通过研讨认识到,我国幅员辽阔,各地区的产业结构有明显的差异,经济发展也不平衡,各地区对人才的实际需求也有所不同。相应地,对相同专业和相近专业,不同地区的教学单位在培养目标和培养内容上也各有自己的定位。鉴于此,

适应教育现状的教材建设应该具有多层次的设计。

为了使教材的编写能针对受教育者的培养目标，出版社的编辑分不同地区逐所学校拜访校长、系主任和老师，深入到高职高专学校及相关企事业单位，广泛、深入地 and 教学第一线的老师、用人单位交流，掌握了不同地区、不同类型的高职高专院校的师生和教学设施情况，清楚了各学校所设专业的培养目标和办学特点，明确了用人单位的需求条件。各区域编辑对采集的数据进行统计分析，在相互交流的基础上找出各地区、各学校之间的共性和个性，有的放矢地制定选题项目，并进一步向老师、教育管理者征询意见，在获得明确指导性意见后完成“高职高专规划教材”策划及教材的组织工作：

- 第一批“高职高专规划教材”包括三个学科大系：经济管理、信息技术、建筑。
- 第一批“高职高专规划教材”在注意学科建设完整性的同时，十分关注具有区域人才培养特色的教材。
- 第一批“高职高专规划教材”组织过程正值高职高专学制从3年制向2年制转轨，教材编写将其作为考虑因素，要求提示不同学制的讲授内容。
- 第一批“高职高专规划教材”编写强调
 - ◆ 以就业岗位对知识和技能需求下的教材体系的系统性、科学性和实用性。
 - ◆ 教材以实例为先，应用为目的，围绕应用讲理论，取舍适度，不追求理论的完整性。
 - ◆ 提出问题→解决问题→归纳问题的教、学法，培养学生触类旁通的实际工作能力。
 - ◆ 课后作业和练习（或实训）真正具有培养学生实践能力的作用。

在“高职高专规划教材”编委的总体指导下，第一批各科教材基本是由系主任或从教学一线中遴选的骨干教师执笔撰写。在每本书主编的严格审读及监控下，在各位老师的辛勤编撰下，这套凝聚了所有作者及参与研讨的老师们的经验、智慧和资源，涉及三个大的学科近200种的高职高专教材即将面世。我们希望经过近一年的努力，奉献给读者的这套书是他们渴望已久的适用教材。同时，我们也清醒地认识到，“高职高专”是正在探索中的教育，加之我们的水平和经验有限，教材的选题和编辑出版会存在一些不尽人意的地方，真诚地希望得到老师和学生的批评、建议，以利今后改进，为繁荣我国的高职高专教育不懈努力。

科学出版社

2004年6月1日

前 言

管理心理学是结合管理学、心理学、社会学等学科的相关知识而形成的交叉学科,是研究管理领域中人的心理行为运动规律及如何最大限度地调动人的积极性的一门学科。其研究对象是组织中人的行为和心理活动,侧重于研究组织系统中人与人打交道的活动,主要指人与人之间的交往活动,其研究的核心问题是,采取科学有效的方法,最大限度地调动人的积极性和创造性,提高工作效率。20世纪以来,管理科学的理论和实践的一个划时代的进步是从强调对物的管理转向强调对人的管理。管理心理学是管理科学的基础学科之一,它对管理科学的研究有着重要的理论意义和广泛的应用价值。在实践中,很多管理者注重以人为本,也认识到了调动人的积极性对于提高工作效率的重要性,但苦于没有科学的方法研究人的心理,而处于“心有余而力不足”的境地。学习这门课,使对人的管理逐步走向科学化的轨道是很有帮助的,也是非常必要的。

本书分为四大方面内容:个体心理、群体心理、领导心理和组织心理。全书共分十二章,主要介绍管理心理学的概念、研究对象、学科特点、研究方法及管理心理学的形成与发展。个体心理研究包括个性、能力、气质、性格、知觉、个体的需要、动机态度、情感、个体的心理健康与心理卫生等;个体心理研究的一个重要课题是激励问题,它涉及到如何认识个体差异和运用个体差异理论,做到人尽其才、才尽其用。群体是组成一个组织或企业的基础单位,它是由若干人组成的;群体心理并非不同个体的抽象结合,而是指具有心理交互影响并具有一定组织形式的整体结合;管理心理学关于群体的研究包括群体结构、规范、群体凝聚力、群体士气及群体人际关系等。领导心理是管理心理学研究的一个重要内容,是研究在管理中领导者的心理活动及行为表现;领导者在组织系统中具有带领组织成员实现组织目标的重要作用;管理心理学主要研究领导对组织、群体、个体影响力及领导理论,领导人员的自身素质、领导行为模式与领导风格等。组织心理研究的具体内容包括组织的含义、分类、组织理论的发展、组织结构及组织变革和组织发展趋势分析。

作者坚持学术性与实用性、理论与实际相结合的原则,运用国内外最新的研究成果,结合我国国情全面阐述了管理心理学的历史和现状,并在进行全面分析的基础上对其发展趋势进行了展望,把握了管理心理学领域的理论和实践前景,做到了思想性、科学性、实用性和可读性相结合,强调基础理论的应用与实践能力的培养。

在编写本书的过程中,参考了国内外相关著作和资料,并引用了其中的一些研究成果,同时也得到了管理心理学老前辈的关怀和指导,在此谨表谢意。



本书适宜作为高职高专院校或成人高校经济管理专业的基础教材,也可供各层次管理人员学习参考。

由于时间仓促,加之作者水平有限,书中难免有疏漏之处,敬请读者指正,以便修改。

目 录

第一章 概述	3
第一节 管理心理学的概念和研究对象	3
一、管理心理学的概念	3
二、管理心理学的研究对象	2
第二节 管理心理学的学科特点及研究方法	3
一、管理心理学的学科特点	3
二、管理心理学的研究原则	4
三、管理心理学研究的具体方法	4
第三节 管理心理学的形成与发展	7
一、管理心理学的萌芽	7
二、管理心理学的形成	9
三、管理心理学的发展现状	13
第四节 管理心理学的管理学理论	15
一、管理的含义	15
二、管理学和管理理论	16
第五节 管理心理学的心理学理论	23
一、心理学	23
二、心理的实质	23
三、心理现象	25
第二章 个性与管理	31
第一节 个性概述	31
一、个性的概念	31
二、个性的基本特征	33
三、个性的形成与发展	34
第二节 能力与管理	37
一、能力概述	37
二、能力分类与特征	40
三、能力差异与管理	41
第三节 气质与管理	47
一、气质概述	47

二、气质的类型与特征	47
三、气质在管理实践中的应用	51
第四节 性格与管理	53
一、性格概述	53
二、性格的类型	56
三、性格在管理实践中的应用	59
第三章 知觉与管理	64
第一节 知觉概述	64
一、知觉概念	64
二、知觉的特性	65
三、影响知觉的因素	67
第二节 自我知觉与管理	74
一、自我与自我知觉	74
二、自我知觉的构成要素	75
三、自我知觉的形成与管理	77
第三节 社会知觉	80
一、什么是社会知觉	80
二、社会知觉的种类	83
三、影响社会知觉的因素	89
第四章 个体行为与激励	96
第一节 需要、动机、行为和激励	96
一、行为与动机	96
二、动机与需要	102
三、需要、动机与激励	106
第二节 激励理论与实践	111
一、内容型激励理论	111
二、过程型激励理论	119
三、行为改造型激励理论	123
四、对员工进行激励的方法和策略	128
第五章 个体心理冲突、挫折与管理	132
第一节 个体心理冲突	132
一、个体心理冲突概述	132
二、个体心理冲突的后果	135
三、个体心理冲突的管理	136
第二节 心理挫折	139

一、心理挫折的概念	139
二、心理挫折产生的原因	141
三、心理挫折后的反应与管理	143
第三节 心理诊断与心理调适	151
一、心理诊断	151
二、心理调适	155
第六章 群体的概念与特点	161
第一节 群体概述	161
一、群体的概念	161
二、群体的分类	164
第二节 群体的心理特征与行为特征	168
一、群体的心理特征	168
二、群体的行为特征	172
三、群体的作用	175
第三节 非正式群体与管理	179
一、非正式群体形成的原因	180
二、非正式群体的主要特点	180
三、非正式群体的作用	182
第七章 群体凝聚力	187
第一节 影响群体凝聚力的因素	187
一、群体凝聚力的概念	187
二、群体凝聚力的影响因素	192
三、群体凝聚力与工作效率	197
第二节 群体士气	199
一、群体士气的概念	199
二、群体士气的影响因素	201
三、群体压力与从众影响行为	203
第八章 群体人际关系	211
第一节 群体中人际关系性质	211
一、人际关系的含义	211
二、人际关系的性质	214
三、影响人际关系的因素	217
第二节 群体人际关系的管理	223
一、人际吸引与人际关系的改善	224
二、人际关系测量法	233

第九章 领导概述	239
第一节 领导的内涵	239
一、领导的含义	239
二、领导与管理	246
三、领导的职能与作用	250
第二节 领导的影响力	255
一、领导影响力的来源——权力	255
二、权力的类型	259
三、领导者必须正确对待权力	263
第十章 领导有效性理论及行为	269
第一节 特质理论	269
一、领导特质理论	269
二、对领导特质理论的评价	273
第二节 行为理论	273
一、XY 理论	274
二、四分图理论	276
三、管理方格图理论	279
第三节 领导方式情景论	281
一、非德勒权变理论	282
二、路径—目标理论	285
三、领导生命周期理论	287
第十一章 组织与组织理论	294
第一节 组织概述	294
一、组织的含义	294
二、组织的分类	297
三、组织的功用	298
第二节 组织理论的发展	299
一、古典组织理论分析	299
二、近代组织理论分析	300
三、现代组织理论分析	300
第三节 组织结构	301
一、组织结构分析	302
二、机械性与有机性组织	311
第十二章 组织变革与发展	314
第一节 组织变革概述	314

一、组织变革的原因	314
二、组织变革的变量	316
三、组织变革与员工心理	318
第二节 21 世纪组织发展趋势——团队	324
一、团队概述	324
二、团队特征	325
三、团队管理	327
附录 主要外国学者英汉译名对照	334
参考文献	335

第一章 概 述



学习目的与要求

本章介绍了管理心理学的概念和研究对象、学科特点及研究方法、形成与发展以及管理心理学的管理学理论与心理学理论。通过本章的学习,应对管理心理学有一个较为全面的理解,重点掌握管理心理学的概念及其发展过程,为以后各章的学习奠定基础。

第一节 管理心理学的概念和研究对象

一、管理心理学的概念

管理心理学至今没有一个统一的定义,各位学者、专家均根据自己的理解给管理心理学下定义。

“管理心理学是研究企业中人的心理活动规律,用科学的方法改进管理工作,充分调动人的积极性的一门科学”(俞文钊,1988,管理心理学,甘肃人民出版社)。

“管理心理学是研究管理过程中个体、群体、组织与领导的心理现象及其规律的科学”(程学超等,1986,现代管理心理学,山东人民出版社)。

“管理心理学是一门以心理学的技术和手段,研究社会各类组织和部门中的人力组织、技术装备、工作程序与方法,工作人员积极性调动以及实现目标等管理问题的应用心理学”(林传鼎等,1986,心理学词典,江西科技出版社)。

“管理心理学是研究管理过程中人们的心理现象及其发展变化规律的科学”(杨斌,1991,软科学大词典,中国社会科学出版社)。

“管理心理学又称行为管理学,属于应用心理学的范畴,既是心理学的一个分支,也是现代管理科学理论中的一个重要组成部分,是研究人的行为心理活动规律的科学。它是用管理学、行为学、心理学、生理学、人类学等学科原理,以研究人的心理行为 and 人际关系、人的积极性为对象的一门综合性的科学,同时也是一门边缘性科学”(苏东水,1992,管理心理学,复旦大学出版社)。

对管理心理学定义众说纷纭,说明管理心理学还是一门不成熟的年轻学科。

综合上述列举的各种定义,本书认为管理心理学是研究各类组织中人的行为心理活动规律,认识和利用这些规律来充分调动人的积极性,以达到最大限度提高组织效率为目的的一门科学。根据这一定义,管理心理学的研究重点是管理中具体的社会、心理现象,以及个体、群体、领导、组织中的具体心理活动规律性。通过对组织和管理活动中人们的心理与行为进行系统研究,认清事物和现象间的关系,解释它们的原因和结果,把结论建立在科学的论据而不是经验和直觉的基础上,也就是建立在控制条件下所获得的数据,以严谨客观的方式对其进行测量和解释的基础上。通过描述和测量、解释和说明、预测和控制来帮助管理者提高组织的质量和员工的生产效率。通过这种研究,达到科学管理人的行为、充分发挥人的积极作用、有效地开发人力资源、高效率地完成工作任务的目的。

二、管理心理学的研究对象

管理心理学的研究对象是组织中人的行为和心理活动,侧重于研究组织系统中人与人打交道的活动,主要指人与人之间的交往活动,因为人在纷繁复杂的组织环境中所具有的劳动目标、工作态度、劳动群体中的人际关系、社会心理气氛、领袖作风等因素均会影响到活动效率。这些影响因素都是管理心理学研究的重要内容。具体可分为四个方面:个体心理、群体心理、领导心理和组织心理。

1. 个体心理

任何群体、组织都是由若干个体组成的。个体都是有思想、感情和追求目标的有机体。然而,由于先天因素的差别及后天所处的社会环境、个人经历、文化教育等差别,产生了人与人之间的个体差异。随意的观察可以发现,没有任何两个人在做同一种工作时,会采用完全相同的方式。人们以不同的方式工作、以不同的方式交往,他们工作的努力程度不同,所表现出的创造性也不同。个体心理研究在管理心理学的研究中占有重要地位,个体心理研究的一个重要课题是激励问题,它涉及到个体的需要、动机态度、情感等,个体的心理健康与心理卫生等也是个体心理所研究的内容。如何认识个体差异,运用个体差异理论,做到人尽其才,才尽其用,是现代管理的一项重要内容。

2. 群体心理

群体是组成一个组织或企业的基础单位,它是由若干人组成的。群体心理并非不同个体的抽象结合,而是指具有心理交互影响并具有一定组织形式的整体结合。管理心理学关于群体的研究包括群体结构、规范、群体凝聚力、群体士气及群体人际关系等。

3. 领导心理

领导心理是管理心理学研究的一个重要内容,是研究在管理中领导者的心理活动及行为表现。领导者在组织系统中具有带领组织成员实现组织目标的重要作

用。管理心理学要研究领导对组织、群体、个体影响力及领导理论,领导人员的自身素质、领导行为模式与领导风格等。

4. 组织心理

所谓组织心理研究,就是研究个体、群体与组织的关系,探讨什么样的社会心理环境有利于激发个体动机,达到组织目标;着重分析不同的组织结构,不同的管理幅度,不同的权责分配等对其成员的心理影响,分析组织管理的心理原则。具体研究包括组织的含义、分类,组织理论的发展,组织结构及组织变革和组织发展趋势分析。总之,组织心理的研究要探讨可能影响组织行为的任何过程。

第二节 管理心理学的学科特点及研究方法

一、管理心理学的学科特点

管理心理学是一门以组织中人的行为和心理活动为研究对象,揭示人的行为和心理活动规律的科学。其学科特点如下。

1. 社会心理学的一般理论是管理心理学的理论基础

管理心理学属于心理学的一个分支,是社会心理学的一个应用分支,心理学尤其是社会心理学的一般理论是管理心理学的理论基础。管理活动是很复杂的活动,影响这一活动的因素是多种多样的。搞好管理工作,必须考虑到组织内部和组织外部的多种错综复杂的因素,其中最重要的因素是人。由于社会心理学的发展,尤其是有关小群体的研究成果,对于了解人际关系、群体内个体行为、信息沟通等有很大的帮助。管理学中最为重要的各种决定生产效率的因素都属心理学的研究范畴。当然,我们也应看到,尽管管理心理学是社会心理学在管理中的应用,但是管理心理学并不只是照搬心理学的成果,它有自身的特殊研究领域,通过这些特殊领域的研究,管理心理学可以取得新的成果,这反过来又可以丰富、充实心理学的内容。实际上,心理学任何一门应用分支都具有这种促进其主干发展的积极作用。

2. 历史性

任何一种理论都是实践和历史的产物,管理心理学尤其如此。管理心理学是对前人管理实践、经验和管理思想、理论的总结、扬弃和发展。理论能解释的现象越多,越有功效,预测的准确性越高,越有价值。众多理论都试图说明同一现象,例如,关于工作激励的理论、关于领导有效性的理论等。这反映了科学态度和科学运作。所以研究人员需不断分析、检验过去的理论,并在恰当的时候提出新的、具有更高解释力和预测力的理论。割断历史,不了解学科历史发展,不进行前人的理论总结,不进行历史考察,就很难理解建立学科的依据。

3. 实用性,或实践性

管理心理学是为管理者提供从事管理的有关理论、原则和方法的实用性学科。管理心理学要研究劳动活动过程中个体、群体、领导、组织的具体心理活动规律。应用于企事业单位管理,就是充分调动人员的积极性,因为任何人的实践活动都是在人的心理调节和支配下完成的。管理心理学的实践性表现为它具有可行性,而它的可行性标准是通过经济效益和社会效益来加以衡量的。因此,管理心理学又是一门实践性学科,只有把理论同管理实践相结合,才能真正发挥这门学科的作用。

二、管理心理学的研究原则

管理心理学的研究对象决定了研究原则,管理心理学研究的指导原则有以下几点。

1. 客观性原则

研究者要以实事求是的态度对客观对象进行观察、实验、分析研究直至得出最后结论。管理心理学的研究必须遵循辩证唯物主义的基本原则,强调客观性,坚持实事求是。“实事”就是客观存在着的一切事物。“是”,即客观事物的内在联系及规律性。“求”,就是要去研究、探索。对人的心理活动进行分析研究决不能靠猜测,也不能以己之心度他人之意。而应尊重事实,并善于透过现象看本质,挖掘行为结果的真正心理原因。

2. 联系性原则

联系性原则又称系统性原则。即研究者要把组织中人的行为和心理活动放在一定的系统中进行研究。因为任何心理现象的产生和发展,都会受到环境中的种种因素的影响和制约,而且还会受到内部生理和心理的子系统的影响。系统性原则要求研究者要善于对人的行为心理活动进行综合考察,把几个不同的系统对人的影响联系起来考察,以联系的观点分析人的心理现象,认识人的心理全貌。

3. 发展性原则

发展性原则即研究者要以动态的观点来分析研究人的行为心理活动。人的心理活动既然是对客观事物的反映,也一定会像客观存在的一切事物一样,不断地发展变化。例如在考察职工的心理活动时,要特别注意职工的需要、动机、态度、行为、思想、人际关系等在一定条件下的发展变化。发展性原则要求研究者要依据客观事物的发展变化来分析研究组织中人的心理活动规律,切不可用僵化、静止的观点去研究动态中的心理活动。

三、管理心理学研究的具体方法

人的心理活动是一种内在体验,只能通过观察日常管理活动中的行为表现,或运用适当技术诱发出特定反应,进行间接的测量和分析。在管理心理学的研究中