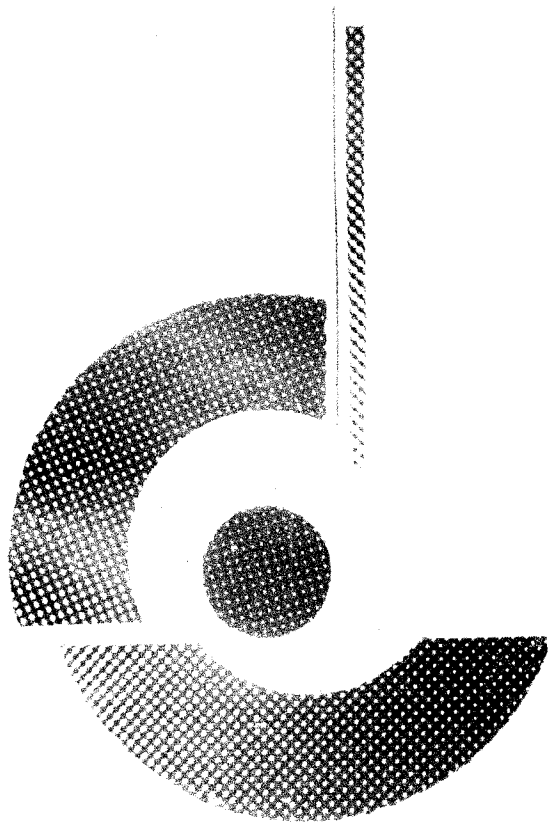


主 编：车延杰

副主编：郭晶颖
温 平
孙丽辉
乔永富

企业管理心理学



企 业 管 理 心 理 学

主编 车延杰

责任编辑：王大椿
吉林大学出版社出版
(长春市解放大路85号)

封面设计：怀远尹
吉林大学出版社发行
长春市第九印刷厂印刷

开本：787×1092 毫米 1/32

1990年6月1版

印张：11.5

1990年6月1次印刷

字数：257千字

印数：1—3 000册

ISBN 7—5601—0498—3 /B·21

定价：4.50元

前 言

企业管理心理学是把心理学的理论和研究成果应用于企业管理实践的学科，它的广泛有效的应用价值引起了我国管理学界的高度关注。但是我国对这方面的研究是走过了一条坎坷不平的道路，直到党的十一届三中全会，我们拨乱了反正，解放了思想，对管理心理学的研究才有了长足进展，可是它在企业管理实践中的应用仍然处于初试阶段。我们相信，对管理心理学的研究及其在企业管理中的应用一定会有很大发展，这一学科的繁荣为期不远。因为这是现实的要求，历史的必然，在新历史时期，实现四个现代化，除了党的路线、方针、政策的正确，全国人民同心同德艰苦奋斗之外管理的科学化、现代化也是一个必要条件，没有管理的科学化和现代化就不会有四个现代化。管理的重要性是世人皆知，它与科学和技术，构成了现代文明的“三鼎足”，管理和技术被视为经济腾飞的两个翅膀。中国经济的落后，主要不是表现在技术上的落后，资金不足，而主要是管理的落后，只要管理水平达到世界先进水平，其它条件不变社会生产力也会翻一番或二番，这是有识之士的共识。管理主要是对人的管理，管理要实现科学化就必须研究人的心理活动，依据心理行为活动规律进行管理，因此创建具有社会主义特色的企业管理心理学是管理学界的历史责任，是实现四化的客观要求。

依据人的心理活动规律而管理，这是社会发展的必然趋势，社会文明发展到今天的程度，既使是在我国这样经济比较落后的国度，人们对物质的需求与精神要求相比，其重要

性日益减退，尤其具有较高文化素养的青年一代，他们正以新的思想，新的观念，新的角度审视着一切，自我发展，自我完善，自我实现是他们生活的主基调，这要求企业的管理者必须运用心理科学知识进行管理。本书就是为适应改革开放，实现四化的新形势，满足广大企业管理者渴望得到这方面的理论指导和高等学校教学的需要而写成的。

管理心理学起源于发达国家，而我们研究起步很晚，研究尚不系统，对国外的管理心理学理论缺少系统的验证性研究。本着洋为中用，“他山之石，可以攻玉”的目的，我们较系统地介绍国外管理心理学的理论观点和研究成果，并有选择地对其进行了不甚成熟评论，以供引进、改造、消化和吸收，启迪我们密切联系我国管理实践，建设适应我国情况的企业管理心理学。

本书由车延杰同志总纂、修改并定稿、吉林工学院杨化民副教授对本书编写提出了许多建设性意见。

本书撰稿人员具体分工如下：

车延杰：第一、九、十四章；孙丽辉：第二、十一、十二章；郭晶颖：第三、七章；罗芳：第四章；杨化民：第五章；张玉艳：第六章；赵文平：第八章；郭志明：第十章；兰世文：第十三章；乔永富：第十五章；温平：第十六、十七章。

在书稿的撰写过程中，参考引录了国内外有关文献资料和专著，在此谨向原著作者致谢！

限于作者水平、知识和经验，加之编写时间仓促谬误与疏漏之处难免，恳请读者批评、指正。

1990. 6. 3 日

目 录

第一章 管理心理学的研究对象、内容与方法	(1)
第一节 管理心理学的研究对象	(1)
第二节 管理心理学的内容、结构及其与相关学 科的关系	(6)
一 管理心理学研究的内容与结构	(6)
二 管理心理学与相关学科的关系	(8)
第三节 管理心理学的研究方法	(11)
一 管理心理学研究的基本原则	(11)
二 管理心理学的研究方法	(13)
第二章 管理心理学的发展概况与理论学派	(17)
第一节 西方管理心理学的产生与发展	(17)
第二节 苏联与我国管理心理学的发展及研究概 况	(23)
一 苏联管理心理学的发展及研究特点	(23)
二 我国管理心理学的发展与研究概况	(29)
第三节 管理心理学学派	(34)
一 古典科学管理心理及其理论基础	(34)
二 行为科学管理心理及理论基础	(38)
三 现代科学管理心理及理论基础	(41)
四 马克思主义关于人性的基本理论	(43)
第三章 情绪、态度、行为与管理	(46)
第一节 情绪	(46)

一 情绪的概念·····	(46)
二 情绪的分类·····	(47)
三 情绪与工作效率·····	(49)
第二节 态度 ·····	(53)
一 态度的定义和性质·····	(53)
二 态度的功能·····	(55)
三 态度的形成·····	(58)
四 态度的改变·····	(60)
五 态度改变的过程和方法·····	(62)
第三节 行为 ·····	(64)
一 行为的概念·····	(64)
二 人们行为的共同特征·····	(67)
三 影响行为的心理因素·····	(68)
四 行为的改变·····	(71)
第四章 个性与管理 ·····	(74)
第一节 气质与管理 ·····	(75)
一 什么是气质·····	(75)
二 气质的特性及类型·····	(75)
三 气质对管理的影响·····	(78)
第二节 性格与管理 ·····	(82)
一 什么是性格·····	(82)
二 性格的特征·····	(83)
三 性格的类型·····	(85)
四 性格的形成、发展及其影响因素·····	(87)
五 性格对管理的影响·····	(91)
第三节 能力与管理 ·····	(93)
一 什么是能力·····	(93)

二	能力的分类·····	(94)
三	能力的发展·····	(94)
四	能力对管理的影响·····	(97)
第五章	需要、动机与管理 ·····	(99)
第一节	需要理论与管理·····	(99)
一	需要的概念·····	(99)
二	需要的性质·····	(100)
三	需要的种类·····	(100)
四	需要的结构与层次·····	(102)
第二节	动机理论与管理·····	(110)
一	动机的产生·····	(110)
二	动机的分类·····	(114)
三	动机的作用与强度·····	(117)
四	动机的预测·····	(120)
第六章	激励与管理 ·····	(123)
第一节	激励理论·····	(123)
一	期望理论的内容与模式·····	(125)
二	波特尔激励模式·····	(130)
三	双因素理论·····	(133)
四	成就需要论·····	(134)
五	公平理论·····	(135)
第二节	激励规律与方法·····	(137)
一	激励规律·····	(137)
二	激励的方法·····	(143)
第七章	挫折与管理 ·····	(147)
第一节	挫折概述·····	(147)
一	什么是挫折·····	(147)

二 产生挫折的原因.....	(148)
三 挫折的容忍力.....	(150)
第二节 挫折行为	(151)
一 挫折的反应和表现.....	(151)
二 挫折的防卫.....	(154)
三 挫折与管理.....	(156)
第八章 疲劳理论	(160)
第一节 疲劳理论	(160)
一 疲劳的概念.....	(160)
二 生理疲劳与心理疲劳.....	(161)
三 疲劳发生规律.....	(163)
四 疲劳测定.....	(164)
五 疲劳消除.....	(167)
第二节 疲劳与动机和环境.....	(169)
一 疲劳动机理论.....	(169)
二 疲劳与劳动环境.....	(173)
第九章 群体心理与管理	(179)
第一节 群体概述	(179)
一 群体概念.....	(179)
二 群体功能与分类.....	(181)
三 群体规模与结构.....	(184)
四 群体规范.....	(187)
五 群体压力与从众行为.....	(189)
六 群体士气.....	(190)
七 群体凝聚力.....	(193)
第二节 非正式群体	(195)
一 非正式群体的成因与特征.....	(195)

二 非正式群体的类型和作用·····	(198)
三 非正式群体的社会性质·····	(200)
四 非正式群体与管理·····	(201)
第三节 群体与个体·····	(204)
一 群体对个体心理作用·····	(205)
二 群体对个体活动的影响·····	(206)
三 群体特征对个体行为影响·····	(207)
第十章 沟通与冲突 ·····	(210)
第一节 沟通·····	(210)
一 沟通的概念·····	(210)
二 沟通的种类·····	(211)
三 沟通网络·····	(217)
四 沟通的障碍·····	(220)
五 沟通的优化·····	(223)
第二节 冲突·····	(224)
一 冲突的概念·····	(225)
二 群体中个人之间的冲突·····	(226)
三 群体间的冲突·····	(227)
四 冲突的解决·····	(228)
第十一章 人际关系 ·····	(230)
第一节 人际关系概述·····	(230)
一 什么是人际关系·····	(230)
二 人际关系的内容·····	(231)
三 人际关系对行为的影响·····	(233)
四 人际关系的行爲模式·····	(234)
五 人际关系的结构·····	(235)
第二节 人际关系的改善·····	(236)

一	影响人际关系的因素·····	(236)
二	改善人际关系的方法·····	(243)
第三节	人际关系的测量·····	(244)
一	社会测量法·····	(245)
二	参照测量法·····	(249)
三	人物推定法·····	(250)
第十二章	领导个体心理·····	(251)
第一节	领导概念、功能与角色·····	(251)
一	领导概念·····	(251)
二	领导功能·····	(253)
三	领导者的角色知觉·····	(254)
第二节	领导者认知心理·····	(256)
一	认知动机·····	(257)
二	认知原则·····	(258)
第三节	领导者心理与智能素质·····	(261)
一	心理素质·····	(261)
二	智能素质·····	(266)
第十三章	领导集体心理·····	(268)
第一节	领导集体心理的概念与特征·····	(268)
一	领导集体心理概念·····	(268)
二	领导集体心理的基本特征·····	(270)
三	研究领导集体心理的意义·····	(272)
第二节	领导集体心理结构与优化·····	(273)
一	领导集体心理结构的类型·····	(274)
二	领导集体心理结构的基本内容·····	(276)
三	领导集体心理优化·····	(279)
第十四章	领导影响·····	(285)

第一节 领导影响基本理论	(285)
一 领导影响的心理含义	(285)
二 领导者的影响因素	(288)
三 领导者影响力实际效用的制约因素	(295)
第二节 接受影响的心理机制	(296)
一 模仿	(296)
二 暗示	(298)
三 认同	(300)
第十五章 国外领导理论选介与评价	(302)
第一节 特性理论	(302)
一 传统特性理论	(302)
二 时代特性理论	(304)
第二节 领导作风类型理论	(306)
一 领导作风类型	(306)
二 领导作风类与士气、产量方面的关系	(309)
第三节 领导行为理论	(310)
一 俄亥俄州立大学领导行为四分图	(310)
二 PM 分析法	(312)
三 管理方格图	(313)
第四节 领导权变理论	(315)
一 独裁——民主领导方式连续统一性	(315)
二 弗德勒模式	(316)
三 领导生命周期理论	(318)
第十六章 组织理论	(320)
第一节 组织概述	(320)
一 组织的概念	(320)
二 组织的特征	(321)

三 组织构成要素.....	(322)
四 组织的功能.....	(323)
五 组织与管理的关系.....	(324)
六 组织的类型.....	(325)
第二节 组织结构	(326)
一 组织结构的含义.....	(326)
二 组织结构的基本形式.....	(323)
三 组织结构设计的原则.....	(328)
四 有效组织结构的特点.....	(332)
第十七章 组织变革与发展	(334)
第一节 组织变革	(334)
一 组织变革的原因.....	(334)
二 组织变革的特征.....	(337)
三 组织变革的程序.....	(338)
四 组织变革的方式与方法.....	(341)
五 组织变革的阻力与克服.....	(343)
第二节 组织发展	(347)
一 组织发展含义.....	(347)
二 组织发展的原因.....	(349)
三 组织发展的理论基础.....	(353)
四 组织发展的内容与方式.....	(354)

第一章 管理心理学的研究对象

内容与方法

学习管理心理学首先应明确：什么是管理心理学，其研究对象、内容体系及研究方法怎样，管理心理学与其他相关学科是什么关系。本章拟就上述问题作一分析探讨。

第一节 管理心理学的研究对象

管理心理学是一门新兴学科，在美国只有30年的历史，在苏联不过近10年的时间，在我国尚属初创阶段。

由于管理心理学还是一门比较年轻的学科，其理论体系还不完善。因而，关于管理心理学的研究对象，目前尚无统一的定义。

一般认为，管理心理学是研究企业管理过程中人的心理现象及其规律的科学。即它是用管理学、行为学、心理学、社会学等科学原理，以研究企业中人的心理活动规律为对象的一门综合性的科学。

这门学科的研究重点是企业管理过程中具体的社会、心理现象，以及个体、群体、领导、组织中的具体心理活动的规律性。

管理心理学研究的基本任务是探讨管理过程中个体、群体、组织、领导的心理活动规律，以便制定有效地管理个

体、群体和组织的原则与方法，以及提高领导者的领导水平和艺术，从而充分发挥生产力中人的作用，最大限度地调动企业职工的积极性，促进劳动生产率的提高和社会生产力的发展。

管理心理学以企业中人的心理活动规律作为研究对象，理解这个问题需作如下分析：

第一，从现代企业管理的发展趋势来看，现代企业管理是以人为中心的管理。

现代企业管理强调以人为中心，主要是由于：

（一）从企业管理的基本要素来看，人是诸要素之首。管理的基本要素是指构成企业管理活动的必要因素，有时亦称管理资源。管理要素的构成虽有“三大要素”、“四大要素”或“十大要素”之分，但无论几种要素构成，人的要素都列为首位。因而，在企业管理中，高度重视人的因素，充分发挥人的主观能动性，挖掘人的潜在能力，是极为重要的。管理心理学正是着重研究企业管理中人的行为心理，这对于如何充分运用企业中的人力资源，将有十分重要的意义。

（二）从企业管理的主客体来看，人是管理的主体。作为管理主体的人，对企业的生存发展在一定条件下起决定作用。社会主义企业的管理主体是由不同层次、不同部分的许多管理个体组成的一个有机整体。这个有机整体构成了企业管理主体的动态系统。管理个体的管理知识、管理水平、管理经验和技能的高低，以及自身能动性创造性发挥的程度，不仅影响本层次、本部门的管理工作，而且对整个管理系统产生影响。因此，作为管理主体的人对管理客体以及整个管理系统均具有制约和统筹作用。管理心理学着重研究企业

中人的心理活动规律、人的行为模式等，这将有助于企业的各级管理人员更充分地了解人的心理活动规律，掌握激励人心和行为的各种途径与技巧，从而运用科学的观点和方法改善对人的管理，提高管理工作的科学性，进而提高工作效率。

（三）从现代科学技术的发展来看，科学技术越发展，管理中人的因素越重要。这是因为，随着现代科学技术的应用和生产现代化程度的提高，企业职工中具有一定现代科学文化知识和信息储量的脑力劳动者的比重不断增高，小生产方式的头脑简单的体力劳动者的比重不断下降。以体力劳动为主的时代，可按简单指令行事，劳动过程与成果容易控制和考核，在企业管理上，更侧重于对物的管理。而以脑力为主的时代，企业的成效如何，则更大程度地取决于劳动者运用知识和智力的自觉性与主动性。因而，随着现代科技的发展和生产现代化程度的提高，人在生产中的地位和作用越发重要，企业管理中更要重视人的因素。管理心理学研究企业中人的行为心理规律，探索调动人的积极性的各种方法与技巧，对于充分发挥脑力劳动者的积极性和创造性，将起重要作用。

第二，从企业管理的对象系统看，管理心理学着重研究“人——人”系统。

根据系统论的观点，企业管理的对象可分为三大系统：一是“物——物”系统，即用什么材料，采用什么工艺，加工制成什么样的产品，这是自然科学和技术学要研究解决的问题。二是“人——物”系统，即“人——机”系统。它主要研究人与机器之间的相互作用的关系，即研究怎样使人适应机器的特点，以及使机器适用人的心理生理特点，从而使

人机之间相互适应，创造出更高的劳动生产率，这是工程心理学或工效学的主要研究课题。三是“人——人”系统，即人与人的关系。许多人在一起劳动、工作，怎样才能使上、下级之间，个人与个人之间，组织与组织之间思想沟通、密切配合、团结协作，人尽其才，各尽其职，最大限度地提高劳动生产率呢？管理心理学正是要研究和回答这一类问题。

研究人——机系统的工程心理学同研究人——人系统的管理心理学各有自己独特的对象，但二者之间又是相互联系的，这是企业管理中不可缺少的两门学科。工程心理学是从局部的观点上来提高劳动生产率，而管理心理学是从调动人的积极性这一整体观点上来提高生产效率。二者相辅相成，缺一不可。

第三，从企业管理的环境系统看，管理心理学着重研究企业中的内环境系统。

根据系统论的观点，企业的环境系统可分为内环境和外环境两大系统。外环境系统包括生产过程开始时的技术、资金、设备、劳力、法规、消费者爱好等的输入，以及生产过程终末时产品与服务的输出。内环境系统包括技术环境、个体环境、群体环境和组织环境。详见下图。

上述企业内环境系统中四大环境之间的关系是：作为劳动生产率的主要指标，最终总是具体地体现在技术环境中的，即表现为技术的水平、工作的性质与程度，也就是产品的质量 and 数量。而生产过程及其成果是由个体环境中的一个一个的个体，即劳动者运用自己的智力和体力来实现的，也就是说劳动生产率的高低、产品的质量 and 数量则取决于劳动者个人的劳动动机、对劳动的认知水平和工作态度。由于现代化企业中的劳动不是一个个劳动者的孤立劳动，而是由参与生

企业内外环境系统图

