

内 容 提 要

本书详细地论述了劳动过程中的心理状态和知觉规律,以及劳动条件对心理活动和工作效率的影响,探讨了劳动者达到熟练技能的心理机制,提出了劳动者进行合理化操作、技能训练、防止事故、创造性活动等劳动活动的科学程序和方法。内容包括影响劳动的心理属性、劳动技能的形式、产业疲劳研究、劳动的组织环境和自然环境、劳动态度和动机、职业的心理研究、劳动的心理卫生、劳动事故心理致因和心理预防研究。

本书可作为大专院校劳动经济和管理专业教材,可作为企业管理干部和劳资人员自学用书。

责任编辑:于 杰

劳 动 心 理 学

静 天 魁 编 著

*

煤炭工业出版社 出版

(北京安定门外和平里北街21号)

煤炭工业出版社印刷厂 印刷

新华书店北京发行所 发行

*

开本787×1092mm¹/32 印张 9

字数 198千字 印数1—1,420

1990年3月第1版 1990年3月第1次印刷

ISBN 7-5020-0057-7/TD·55

书号 2969 定价 3.40元

目 录

第一章 劳动心理学总论	1
第一节 劳动心理学的研究对象和意义	1
第二节 劳动心理学的产生和发展	4
第三节 劳动心理学的目的和任务	7
第四节 劳动心理学研究的基本原则和方法	9
第二章 影响劳动的心理属性 (一)	19
第一节 感觉和知觉	19
第二节 记忆和表象	22
第三节 思维和想象	27
第四节 注意的属性	30
第五节 情绪的属性	35
第六节 意志的属性	39
第三章 影响劳动的心理属性 (二)	42
第一节 能力的属性	42
第二节 气质的属性	45
第三节 性格的属性	48
第四章 劳动技能的形成	53
第一节 劳动技能形成的心理过程	53
第二节 劳动技能形成的有效条件	61
第三节 劳动技能的相互作用	64
第五章 时间与动作研究	68
第一节 时间与动作研究概述	68
第二节 动作经济原则	76
第三节 劳动定额心理分析	81

第六章 产业疲劳研究	85
第一节 产业疲劳概述	85
第二节 疲劳的动机理论	91
第三节 饱和心理研究	95
第七章 劳动的组织环境	98
第一节 劳动环境概述	98
第二节 劳动群体的结构	101
第三节 劳动群体的行为	105
第四节 劳动群体的人际关系	110
第八章 劳动的光色环境	116
第一节 劳动者对光色环境的心理要求	116
第二节 工业照明对劳动者心理的影响	123
第三节 色彩的心理效应及其应用	131
第九章 劳动的音响环境	140
第一节 工业噪声对劳动者心理的危害	140
第二节 功能音乐在生产中的作用	147
第十章 劳动的气温环境	155
第一节 人体温度与环境温度	155
第二节 高温条件与低温条件	162
第十一章 劳动的时空环境	166
第一节 时空环境概述	166
第二节 工时制度对劳动者心理的作用	168
第三节 劳动环境中的个人空间	174
第十二章 劳动态度	181
第一节 劳动态度概述	181
第二节 劳动态度的形成	185
第三节 劳动态度的转变	189
第四节 劳动态度的测量	193
第十三章 劳动动机	199

第一节	动机理论概述	199
第二节	劳动动机的分类	203
第三节	劳动动机的激励	208
第十四章	职业心理研究	214
第一节	职业选择心理	214
第二节	职业流动心理	217
第三节	职业心理素质	221
第十五章	劳动心理卫生	228
第一节	心理卫生概述	228
第二节	心理压力	232
第三节	心理挫折	236
第十六章	劳动事故心理致因	244
第一节	事故致因理论概述	244
第二节	事故原因心理分析	249
第十七章	劳动事故心理预防	261
第一节	事故心理预防的管理措施	261
第二节	恐惧心理对安全工作的作用	267
第三节	生物节律在事故预防中的应用	270
参考文献		280

第一章 劳动心理学总论

第一节 劳动心理学的研究对象和意义

一、劳动心理学的研究对象

任何一门科学都有自己特定的研究对象，劳动心理学的研究对象是人在劳动活动中的心理现象。具体地说，它研究的是人在各种劳动活动中的心理过程和个性心理特征形成及发展的规律。

心理学家对心理现象进行了各种解释和描述：它既可以仅指人的心理活动中的任一特殊的特征性表现，也可以泛指心理活动中的所有表现特征；可以仅指人在意识状态下的心理活动，也可以包括无意识在内的全部心理机能。各种各样的心理现象，彼此关系错综复杂。总的来说，可以划分为两大类：心理过程和个性心理特征。

心理过程是心理现象的主要方面，是人脑对现实的反映。最基本的心理过程是认识过程，诸如感觉、知觉、记忆和思维等。其次是情绪过程和意志过程。认识、情绪和意志，既有区别，又有联系，是统一的心理过程的三个有机组成部分。它们之所以被共同称之为心理过程，是因为这类心理现象都具有一个明显的发生、发展和完成的活动过程。

个性心理特征是个体身上经常地、稳定地表现出来的心理特点，主要包括能力、气质和性格等。个性心理特征既是稳定的，又是可变的。当它的特点以某种机能系统或结构形

式在个体身上固定下来时，就使各种特点带有稳定的性质；但当人与环境积极地相互作用时，个性心理特征又缓慢地发生着变化。个性心理特征是在心理过程中形成的，反转过来又影响心理过程的进行。由于各个人的先天素质和后天条件不完全相同，个性心理特征在不同人身上既有共同性，又有差别性。

劳动是一种最普遍的社会现象，是人类赖以形成、存在和发展的最根本的条件，是人类使用生产资料创造自身生存和发展所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动，它有别于其它社会活动。劳动活动本身的特殊性以及维持劳动活动特有的条件和环境，都极大地影响和刺激着劳动者的心理活动，使其产生的心理现象有其鲜明的独特性。

二、劳动心理学的学科归属

众所周知，研究人的一切心理现象普遍规律的科学是心理学。心理学研究的范围是异常广泛的，有着许多分支。其中，普通心理学是心理学的基础，着重研究正常成人心理的一般形式和规律，心理学的不同分支都是由它衍生出来的。心理学的不同分支各自研究心理现象的某个方面，或者研究人在不同活动领域中的特有的心理现象。前者研究的范围称为理论心理学，后者研究的范围则称为应用心理学。劳动心理学属应用心理学范畴，是心理学在应用方面的一个重要分支。心理学兼有自然科学和社会科学的双重性质，属于中间科学或交叉科学，劳动心理学也具有母体的这种特性。

劳动心理学也归属于劳动科学。劳动科学是一门新兴的综合科学，起步较晚，尚处于发展阶段，但有着广阔的发展前景。因为，在科学研究中没有任何一种理论对象，象劳动这样占有如此重要的地位，几乎所有的社会科学和自然科学

都涉及人的劳动问题。由于当代科学的不断分化和综合，围绕劳动这个大课题，已经创立了多种门类的学科，这就决定了劳动科学的多学科性、交叉性和边缘性。在劳动科学这个新的科学体系中，劳动经济学、劳动社会学、劳动统计学、劳动人口学、劳动心理学、劳动生理学、劳动卫生学、劳动保护学、劳动教养学、劳动法学、劳动美学等学科，有机地构成了这一科学体系的绚丽多彩的理论大厦。它们以自己特有的理论和方法，从不同的角度、不同的方面、不同的层次，研究和解决人在劳动活动中产生的各种各样的问题，使劳动科学的理论结构日臻完善，也促进了社会生产力的不断发展。

作为劳动科学组成部分的劳动心理学，在这理论大厦中又起着何种作用呢？我们认为，它是一门在人与劳动工具、劳动对象及劳动环境的相互作用、相互联系过程中，研究劳动者的心理活动及其规律的科学。这就是说，劳动心理学实质上是一门将心理学的原理及其成果应用于生产劳动中的科学。

三、研究劳动心理学的意义

按照马克思主义政治经济学的观点，生产力主要有三大要素：劳动力、劳动工具和劳动对象。其中，劳动力是最活跃的要素。劳动心理学从心理这个侧面，揭示和探讨活生生的劳动力——人的合理使用和科学安排，是有其重要的理论意义和实践意义的。

随着现代科学的不断发展，作为心理科学和劳动科学的交叉产物的劳动心理学，它的研究和发展，极大地丰富和扩充了这两大科学体系的内涵和外延，影响和推动了这两大科学体系的进步和发展，在理论研究上具有重要的开拓

意义。

劳动心理学研究所提供的方法和措施,有利于激励和调动劳动者的生产积极性。譬如,劳动心理学从分析人在劳动过程中的心理变化规律入手,为劳动方法的合理设计、劳动环境的科学布置提供了心理学方面的理论参数,这将有利于企业管理部门科学地制定劳动保护措施和劳动安全规程,改善劳动条件,使劳动者工作在安全、舒适和愉快的生产环境之中,身心健康得到有效的保障;劳动心理学研究所提供的一些心理学手段,象职业心理选择、技能学习理论指导下的职业培训等,如在生产管理中适宜采用,可以实现对不同能力劳动者合理地使用,并使他们在劳动中维持最佳的心理状态,充分地发挥他们的才能;劳动心理学对劳动组织环境和劳动者自身心理问题的研究,有利于协调企业内部人际关系,增强职工的满意感,使劳动活动在一种融洽的组织气氛中进行。

第二节 劳动心理学的产生和发展

一、劳动心理学在国外的创立和发展

19世纪末叶,由于实验心理学的产生,心理学脱离哲学母体开始成为一门独立的科学。到了20世纪初期,已积累大量的实验数据和科学实例,逐步建立起自己的理论体系,并在医疗、教育等部门获得实际应用,继而寻求在更广阔的领域内发挥自己的作用。最早尝试把心理学引入工业生产部门的当属德国心理学家斯腾(L.W.Stern)。1903年,斯腾首次提出“心理技术学”这个名称,它的中心议题是利用心理测验的方法判定不同人对不同职业的相宜性。因为,心理学家在对分析器的研究过程中,发现人与人之间在感觉能力方面存

在着差异，而这些差异使人们想到，必须挑选感觉能力比较强的人去从事对视觉、听觉或其它感觉器官灵敏度要求较高的职业，如此才能有效地提高工人的劳动生产率。这无疑是对心理学研究领域的开拓，也是当今劳动心理学研究内容的先声。

最早进行心理技术学实用研究的，则是原籍德国而后侨居美国的心理学家 门斯特博格(H. Munsterberg, 1863~1916)。他是现代心理学鼻祖德国著名心理学家冯特(W. Wandt 1832~1920)的学生，曾在美国哈佛大学任教和领导该校的心理学实验室工作。1913年，美国出版了他的《心理学和工作效率》一书。在这本书里，门斯特博格把当时心理技术学的研究成果和现代管理学的先驱泰勒(Frederick W. Taylor, 1856~1915)倡导的科学管理法从理论上有机地结合了起来，并详细地论述了如何选拔和培训合格的工人从心理上去适应工厂主分配给他们使用的机器。但终其所言，门斯特博格也只解决了人从心理上适应机器的问题，机器是否客观满足人的心理需要，尚未顾及。

心理技术学实际上就是劳动心理学开始发展时的名称，除上述研究内容外，心理技术学还研究劳动技能形成的心理过程、产业疲劳的心理致因和克服，以及必须劳动动机的建立等问题。

当今西方发达工业国家，有关劳动心理学方面的研究工作，已向着广度和深度发展，产生了许多分支学科，如疲劳心理学、环境心理学、安全心理学、职业心理学，等等。特别需要指出的是，劳动心理学的主要分支——工程心理学，独立于心理学之林，蔚然成大国，这与当代工业生产发展水平对心理学的需求是相适应的。

二、劳动心理学在中国的传播和发展

本世纪20年代,心理技术学由西方介绍到中国。不过,换成了“工业心理学”的名称,其研究内容不仅涉及生产劳动管理方面的心理问题,而且还涉及生产产品消费方面的心理问题。

当时进行工业心理学研究的,当推著名心理学家陈立教授(1902~)。陈立教授曾于1935年在清华大学筹建疲劳实验室,着手进行工业心理实验,可惜这一工作因抗日战争爆发而被迫中断。同年,他的专著《工业心理概论》出版。

建国后的30多年来,我国劳动心理学的发展大体经历了如下几个时期

第一个时期(1949~1958年) 这个时期,我国劳动心理学处于刚刚起步的阶段。在理论联系实际原则的指导下,心理学工作者深入机械制造、钢铁工业、纺织工业等部门,从事工业事故分析、操作方法改进、技工培训、创造性思维等方面的研究工作。中国科学院心理研究所劳动心理组还根据当时生产管理的需要,与有关生产部门协同举办了操作合理化研究班,并在部分厂矿企业干部中讲解和宣传劳动心理学,为在生产实践中开展劳动心理学的研究创造了条件。

第二个时期(1959~1966年) 这一时期研究工作的特点是,重心逐步转向自动化和机械化程度较高的劳动活动中的心理机制的研究,即所谓工程心理方面的研究。如开展了铁路信号显示的研究、电站中央控制室信号显示的研究,以及照明标准等问题的研究。

第三个时期(1966~1976年) 劳动心理学也和其它科研工作一样,因文化大革命而被迫中断,直到“四人帮”垮台后才得以恢复。

第四个时期(从1976年到现在) 劳动心理学开始进入恢复发展的新时期。由于劳动心理学的研究工作中断10年,因此不仅需要联系实际开展更多的应用调查研究工作,而且还需要加强对劳动心理学理论的研究,建立具有中国特色的劳动心理学的理论体系。

第三节 劳动心理学的目的和任务

一、研究劳动心理学的目的

研究劳动心理学的目的是保护劳动者的身心健康和提高劳动生产率。为了达到这个目的,人们可以接受各种科学理论的指导,采用各种科学技术措施和手段。例如,采用先进的生产设备,利用最新的工艺及实行科学的管理,都会提高劳动生产率;改善车间通风照明,注意卫生保健,也会增进工人的身心健康。但劳动心理学是用自己的方法解决上述问题达到上述目的的,而且历史和现实都证明,这种方法是别的科学所不能替代的。比如,前面提到的劳动心理学通过对人的分析器的感觉能力的研究,发现个体之间存在差异,而这些差异使人们想到,必须挑选感觉能力比较强的人去从事对感觉器官灵敏度要求高的职业。又如,人们还发现,不同的颜色对人的知觉判断和情绪能够产生不同的影响,于是尝试把颜色当做刺激物来提高工人的生产积极性。至于劳动心理学从心理角度揭示工作疲劳的致因,探讨消除疲劳的措施,以及研究劳动技能形成的心理过程和规律等问题,更是其它学所不能问津的。

二、研究劳动心理学的任务

劳动心理学研究的任务,是探明劳动者内在的心理活动与具体的劳动过程和客观的劳动环境之间的交互作用。探明

这些交互作用或相互影响有着重要的理论意义，它不但为制定提高劳动效率和保障劳动者身心健康的措施提供科学的依据，也为其它门类的劳动科学分支的研究提供心理学方面的理论支持。但是，上述理论认识仅仅告诉我们劳动心理学任务的一般框架，具体到当前我国劳动心理学的任务是什么，尚须考虑我国生产发展的需要和这门学科的现有水平。我们尝试把劳动心理学当前研究的具体任务确定为：

1. 劳动过程的心理问题

这方面研究的目的是探明劳动者的心理活动与劳动活动之间的交互作用。具体可从三方面入手：劳动技能培训中出现的心理问题，人在劳动过程的心理状态（主要是产业疲劳的心理成因和消除），以及操作方法的心理研究。

2. 劳动环境的心理问题

这方面的研究不但涉及到劳动环境因素对劳动者心理的直接影响，还涉及到对劳动效率的间接影响。这里所说的劳动环境，不但包括属于社会人文因素的组织环境，而且还包括诸如光色、音响、气温等因素的自然环境，时空在这里也被看作环境因素。

3. 劳动者自身的心理问题

这方面的研究以劳动者自身为主体，探讨人的内在心理对劳动活动及劳动环境的反馈作用和要求，主要讨论劳动态度、劳动动机、职业心理及心理卫生等问题。

4. 劳动安全的心理问题

这方面的研究是在综合劳动过程、劳动环境和劳动者自身心理问题的基础，探讨劳动事故产生的心理因素和事故预防的心理措施等问题。

上述课题构成了劳动心理学这门学科的主要探讨内容，

如果加上其它有关内容，也就构成了我们在本书要讨论的全部内容。图1-1概略地表达了上述内容构成。

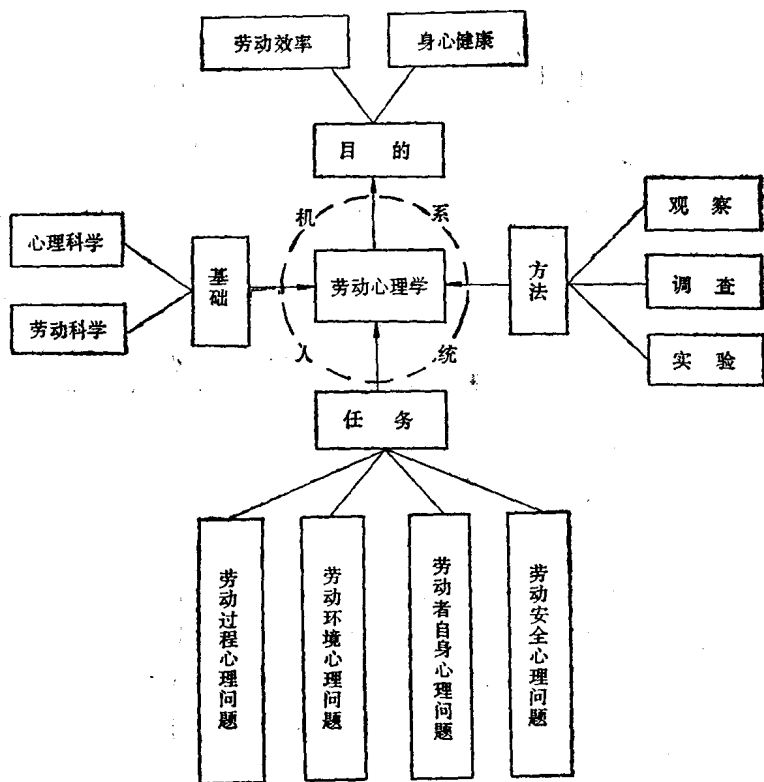


图 1-1 劳动心理学内容构成

第四节 劳动心理学研究的基本原则和方法

一、研究的基本原则

为了保证劳动心理学研究方法的科学性、研究结果的正确性和具有正当的社会意义，在设计具体研究方法时，应该

遵循下列基本的原则。

1. 客观性原则

所谓客观性原则，就是在研究工作中要尊重客观事实，按照事物的本来面目反映事物，采取实事求是的态度。

人的心理现象是一种内在体验，无法象研究自然科学那样，应用显微镜、分析仪等工具直接进行定性或定量的分析，只能从人的言论、表情、交往以及劳动产品的数量和质量等外在行为方式及结果中，进行间接的测量和分析。这样一来，就使我们的研究工作遇到来自两方面的困难：一方面，人的心理活动虽然能从外在行为表现出来，但在某些条件下为了达到某种目的或为了适应某种社会环境，人们有时会有意识地控制自己的行为，使外在行为表现与内在心理体验之间出现不同程度的差异，即我们常说的“表里不一”；另一方面，心理现象是人所共有的，研究者本人也不同程度的经历过各种心理体验，这就很容易使他在研究过程中掺杂某些个人认识、个人感情，造成主观体验与客观事实的混淆。

以上分析表明，即使我们在研究工作中认真地执行了客观性原则，研究成果的真实性也是相对的。如果我们在研究劳动心理学时违背客观性原则，甚至有意识地掺杂自己的某些主观愿望或臆断，其研究成果将完全丧失科学性。

2. 发展性原则

我们在劳动心理学的研究中，无论是分析一种心理现象，还是剖析一个行为过程，人们不仅要注意对象的现实特征，而且要考查其历史状况，还须测定其发展前景。例如，评价一种新的操作方法对劳动者疲劳的影响，就需要先测定和了解工人运用原方法操作时的各项疲劳指标和疲劳体验，

还需要测定运用新方法后工人的疲劳指标和疲劳体验；在这两种条件的比较中，才能分析和确定出工人运用新操作方法所引起的疲劳程度的变化趋势。

另外，还应注意，测定和分析劳动者的心理变化时，不但要“及时”，还应该“定时”。这样做的结果，可以使我们能准确地掌握劳动者在一定的劳动情境中心理活动发展变化的规律。

3. 重复性原则

重复性原则是指任何研究者只要使用同样的研究手段对同一课题、同一（或同类）对象进行研究，都能取得同样的研究结果。如果在我们的研究中不执行这一原则，势必就没有了检验比较的标准，造成各执一端，众说纷云，对一项研究谁也拿不出令人折服的结果，研究工作本身也完全丧失了它应有的科学价值。

4. 道德性原则

道德性原则包括如下几项要求：研究者的研究目的，应当具有正当的社会意义；研究措施必须确保对被试劳动者无害，起码也应无难以挽回的损害；被试劳动者应是自愿参加试验，不能假其它事由不正当地蒙蔽被试者。

二、研究方法

劳动心理学使用的研究方法很多，常用的方法有，观察记录法、谈话调查法、问卷调查法、实验研究法及个案分析法等。

1. 观察记录法

观察记录法是指在日常生活和工作中，观察者以感官为工具（如眼、耳等）有目的、有计划地直接观察他人的行为，并通过这种外在行为去推测其心理状态的研究方法。观

察记录法具有目的明确,使用方便,所得材料系统真实且成本低廉的优点,因而在劳动心理学的研究中广泛采用。这种方法按照观察对象所处情境的变异划分,有自然观察法和控制观察法之分;按照观察者与观察对象之间的关系划分,有参与观察法和非参与观察法之分。

2. 谈话调查法

谈话调查法是指研究者通过与被试面对面交谈所获得的口头信息,了解和判定被试的心理状态。谈话调查法多种多样且简单易行,限定条件也少,便于迅速取得第一手资料,是劳动心理学常用的研究方法。

3. 问卷调查法

问卷调查法是指研究者以书面提出问题,被试亦以书面作答的一种调查法。通常,将需要调查的问题以表格的形式印成问卷,邮寄或分发给被试。在调查对象分散、涉及人员面宽的情况下,这种方法最宜采用且较经济。

制作问卷表格是这种调查方法的主要手段,其调查效果好坏也取决于问卷表格。因此,要求制作的表格内容要精炼,问题要准确且与调查对象文化水准适应,卷前要有指导语,以及表中概念和用语要保持前后一致,等等。

4. 实验研究法

劳动心理学使用的实验研究法通常是指实验室实验法和现场实验法两种。

实验室实验一般在设备完善的心理实验室里进行。它借助于各种现代化设施,可在显示刺激和记录被试反应等方面达到非常精确的程度。同时,还可以在室内模拟自然环境或工作情境的条件,设计出一种尽可能仿效真实环境的活动系统,用来研究被试的心理现象及其机制。

因为实验室实验具有很强的人为性，往往把复杂的问题简单化，所以一般只用于一些简单的心理现象的研究；而对人的个性特征、人际交往等研究因有很大的局限性，不宜采用。

现场实验是指在实际劳动场所进行的实验。这种实验，一般都能注意把情境条件的适当控制与实验生产活动的正常进行有机地结合起来。换言之，即它是将观察记录法的自然性与实验室实验法的主动性结合在一起的一种研究方法，兼有两种方法的长处。但是值得注意的是，现场的具体条件是很复杂的，许多控制性变量无法排除或在一段时间内保持稳定不变。因此，只有坚持长期观察，反复验证，才能使实验获得成功。

5. 个案分析法

对某一劳动者个体或群体在较长时间内（可长达几年或十几年）连续进行观察、试验，以研究其心理变化的全过程，称之为个案分析法。例如，通过对某工种安全习惯形成这一心理特点的发展与变化进行长期研究，来分析发现劳动者在形成安全生产习惯中普遍存在的问题。个案分析法是一种综合研究法，前述的一些研究方法均可以用于个案研究的各个环节之中。

三、研究方案

进行劳动心理学研究，不论采用什么研究方法，都面临着根据特定的研究目的、具体的研究条件及问题的性质等，来设计研究方案的问题。

1. 单组研究设计

以一个样本为实验组，在特定刺激条件下，研究其心理现象规律的方案，称为单组研究设计。其模式为：