



LAODONG XINLIXUE

高等学校教材

劳动

心理学 (第二版)

唐治凤 主编



中国铁道出版社

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

劳动心理学是心理学的一个分支。本书从与劳动生产过程相关的众多侧面,研究探讨了劳动者心理活动的规律,研究、探讨了各级管理者如何按心理规律组织和管理各项生产活动和搞好生活管理,营造适宜劳动者心理的氛围,以最大限度地调动劳动者的积极性,提高劳动生产率。

本书内容包括:劳动者基本心理过程,劳动者个性心理,劳动者职业心理,劳动者智力开发,环境与心理,群体与心理,激励与心理,时空与心理,疲劳与心理,劳动者安全心理,劳动者心理卫生,管理者心理。

本书是人力资源开发与管理专业教材,也可作为广大党政干部,尤其是劳动管理干部培训教材或自学教材。

图书在版编目(CIP)数据

劳动心理学/唐治凤主编. —2 版. —北京:中国铁道出版社,2001.8

高等学校教材

ISBN 7-113-04320-8

I. 劳… II. 唐… III. 劳动心理学-高等学校-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 054332 号

书 名:劳动心理学

作 者:唐治凤

出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街8号)

责任编辑:李小军

封面设计:马 利

印 刷:北京市兴顺印刷厂

开 本:787×1092 1/16 印张:12.25 字数:301 千

版 本:1992 年 10 月第 1 版 2001 年 8 月第 2 版第 2 次印刷

印 数:3001~5000 册

书 号:ISBN 7-113-04320-8/B·12

定 价:25.00 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

第二版前言

这本《劳动心理学》教材,自1992年2月问世以来,承蒙各高校同行、企业劳动人事(人力资源管理)部门工作者以及广大读者的厚爱,使其在实践中发挥了它的积极作用,1996年荣获铁道部第三届优秀教材二等奖。

当今,社会在转型,企业在转制,科技创新在迅速发展,高新技术广泛应用,特别是面临知识经济的全面挑战,劳动者在这种企业内外部环境和劳动方式、生活方式变化的条件下,心理现象亦呈现各式各样。可以预见,21世纪人的健康,由以生理健康为主转向以心理健康为主。社会环境、技术环境这种动态性,要求劳动心理学这门学科的内容也必然要去粗取精,推陈出新,以满足教学以及读者的迫切需要。为此,我们对原版教材进行了修改与补充。因原部分参编人员变动,第一、二章由蒋晓光承担;第三、四、七章由詹仲亚承担;第五、六、八、九、十章由黄学泳承担;绪论、第十一、十二章由唐治凤承担。全书由唐治凤统稿并定稿。

承蒙华东交通大学各级领导的热忱关怀本教材再版才得以顺利进行,在此谨表敬意。由于时间较紧和我们的水平有限,再版中可能会存在许多不足,敬请同仁们和广大读者一如既往支持,提出宝贵的意见和建议,使这本教材更加完善。这也是我们努力奋斗的目标。

主 编

2001年5月

于华东交通大学

前 言

劳动管理是企业管理的重要内容。为加强企业管理工作,适应铁路劳动管理部门广大工作人员业务进修和大专院校教学的需要,加快铁路劳动管理干部队伍建设,很多同志建议编写一套系列教材,供同志们学习参考。因此,在铁道部劳动工资司和中国铁道学会劳动委员会的组织和支持下,1989年初由有关高等学校教师和铁道部及现场业务工作者组成铁路劳动管理系列教材编委会,负责选定这套教材书目和组织编写等各项工作。

铁路劳动管理系列教材编委会由宋树勋、沈明光、赵士廉、林福绵、赵立人、唐治凤、夏珠明、何雪川、赵经甫、崔业基、朱鸿英、马英驹、靳成环、刘燕生等十四位同志组成。宋树勋同志任主任,沈明光、赵士廉、林福绵同志任副主任,赵立人同志任秘书长。

这套教材基本上覆盖了劳动管理的各个方面,各本教材均根据马克思列宁主义毛泽东思想的基本原理,以党和国家的方针政策为指针,介绍劳动管理各学科的基本原理和基本知识。在编写过程中,力图充分反映铁路的特点,加强各本教材内容的科学性、系统性、稳定性和全面性,同时适应改革的需要,尽可能反映铁路劳动管理实践中的新经验,使这套教材能有助于理论上深入探索和实践处理有关问题。

在编委会和全体编写人员的共同努力下,在有关单位领导的支持下,这套系列教材的陆续出版,必将有利于铁路劳动管理学科的发展和劳动管理实际工作的开展,以及劳动管理干部素质的提高。我们热切地希望从事劳动管理教学和实际工作的广大同志,在使用这些教材的过程中提出宝贵意见,以不断丰富教材内容,提高教材水平。

教材编辑委员会铁路劳动管理系列组

目 录

绪 论	1
第一节 劳动心理学的研究对象和内容	1
第二节 劳动心理学的研究任务	3
第三节 劳动心理学的研究原则与方法	4
第四节 劳动心理学与相关心理学科的关系	7
第一章 劳动者基本心理过程	10
第一节 劳动者的感觉与知觉	10
第二节 劳动者的注意与记忆	17
第三节 劳动者的想象与思维	24
第四节 劳动者的情绪与情感	28
第五节 劳动者的意志	31
第二章 劳动者个性心理	34
第一节 劳动者个性心理	34
第二节 劳动者气质与性格	37
第三节 劳动者能力	42
第四节 劳动者态度	45
第五节 劳动者个性与人力资源管理	48
第三章 劳动者职业心理	52
第一节 职业观	52
第二节 双向选择	55
第三节 职务迁移	58
第四节 失业与再就业心理	61
第四章 劳动者智力开发	65
第一节 智力的一般理论	65
第二节 智力开发	66
第三节 智力在人力资源开发与管理中的应用	70
第五章 环境与心理	73
第一节 自然环境与劳动	73
第二节 照明色彩环境与心理	74
第三节 气体气候环境与心理	78
第四节 振动声音环境与心理	80
第五节 新技术环境与心理	85
第六章 群体与心理	90
第一节 群体的一般概述	90

第二节 群体心理	94
第三节 劳动者人际交往心理	99
第四节 劳动群体间的协调心理	101
第五节 企业精神在人力资源开发与管理中的应用	104
第七章 激励与心理	107
第一节 需要与满足	107
第二节 激励理论	109
第三节 激励过程与方式	114
第四节 激励在人力资源开发与管理中的应用	117
第八章 时空与心理	120
第一节 劳动时间与心理	120
第二节 劳动班制与心理	126
第三节 作业空间与心理	129
第四节 时间与心理在人力资源开发与管理中的应用	132
第九章 疲劳与心理	138
第一节 疲劳概述	138
第二节 疲劳原因	144
第三节 疲劳测量	148
第四节 疲劳与心理在人力资源开发与管理中的应用	154
第十章 劳动者安全心理	158
第一节 安全心理的一般概念	158
第二节 事故的心理原因	160
第三节 事故心理在人力资源开发与管理中的应用	165
第十一章 劳动者心理卫生	170
第一节 心理卫生概论	170
第二节 焦 虑	174
第三节 挫 折	176
第四节 嫉妒与自卑	178
第十二章 管理者心理	183
第一节 管理者概述	183
第二节 管理者心理品质	184
第三节 管理者心理与人力资源管理	185
参考文献	188

绪 论

内容提要:劳动心理学是心理学分支学科。它研究的是劳动过程中人的心理过程和心理特征;它的基本任务在于使劳动管理科学化。

第一节 劳动心理学的研究对象和内容

每一门科学都有其研究对象,各门科学研究的对象是以它内部特殊矛盾运动的规律而决定的。毛泽东同志曾在《矛盾论》中说过:“科学研究的区分,就是根据科学对象所具有的特殊矛盾性。因此,对于某一些现象的领域所特有的某一种矛盾的研究,就构成某一门科学的对象。”人的劳动过程实质是劳动者与物质资料、自然环境相结合的过程,也是人与人之间关系协调平衡的过程。劳动心理学研究的对象是在创造物质财富和精神财富过程中,及为社会提供各种有偿服务中,劳动者与物质、自然、社会环境的相互联系中的人的心理过程、心理规律和个性心理特征。即人们的劳动感情、劳动情绪、劳动意志、劳动动机、劳动传统习惯等心理意识现象。以寻求最有效的方式方法去指导劳动者及其管理者,自觉地、更好地、有效地从事物质生产和精神生产活动,保护劳动者生理、心理健康和安全,最大限度地满足他们对各层次的需要,促进企业的劳动者个体素质的增强,劳动效率、经济效益得以连续不断提高。

劳动心理学为什么把劳动过程中的人的心理现象,作为自己的研究对象,原因有以下几点:

一、人是企业的宝贵资源

任何一个企业,为了给社会创造丰富而良好的使用价值,满足社会成员的物质和精神需求,它们都汇集着众多的人力、物力、财力、信息和时间资源。在创造产品的生产过程中,又不断地消耗着巨大的人力、物力、财力、信息和时间资源。其中人是主体的、宝贵的资源。他在支配和消耗物力、财力资源创造新的使用价值的同时,消耗着自己,即消耗生理和心理。劳动者这种消耗量与其能力成反比例变化。劳动心理学研究劳动者这种变化规律及其特征,从中探索降低生理、心理消耗的途径,挖掘和扩大劳动者的最大潜能,从而促使企业其他资源有效利用,劳动生产率不断提高,经济效益相应增加。

二、人-机关系中,人是主体

企业的劳动过程是人-物互相作用的过程,即劳动者运用一定的劳动资料作用于劳动对象,劳动工具、机器设备的构造、性能等反作用于劳动者的生理和心理的过程。现代企业生产活动的形式是复杂的,方法是多样的,劳动工具结构复杂,精确度高,运转快。就铁路运输企业来说,它是由机务、车辆、工务、电务、车务等系统所组成的高度集中生产的现代化大企业,其运输动力、运载工具在生产过程中是移动的,作业过程是连续不断、全天候的。特别是随着基础科学的深入研究,科学技术的发展,这些成就是通过劳动者的活动直接转化为现实的生产力的。现代先进技术的应用,使劳动者与劳动对象、劳动手段的距离不断扩大,由过去的直接操

作转化为间接操作,例如铁路车站调车作业减速顶的安装使用,减轻了调车作业人员的体力消耗,但强化了心理消耗等等。这就要求企业管理者对工人在劳动中的强度、速度、节奏、安全对人的心理作用进行研究,以指导企业的生产劳动,合理进行岗位配置和培训,科学地确定工作时间和休息制度,安排好作业班次,预防疲劳和生产、人身事故,提高劳动生产率。

三、人的劳动受自然环境的制约

企业的劳动过程也是人——自然相互作用的过程。劳动者的劳动行为总是在一个特定的空间进行的,工作地的布置,作业区的色调、声音,特别是铁路运输和施工的生产活动是露天性活动,对劳动者的生理和心理状态产生很大的影响,直接制约着劳动效率的高低。劳动心理学研究各种自然环境对劳动者的心理作用,以指导企业避免其害,努力创造一个最合理最优化的环境,以利于扩大劳动能力。

四、人的劳动受组织环境的影响

企业劳动者的劳动生产过程总是在一定的群体内共同进行的,这就是人-人相互关系。群体以其标准、目标和规范指导并制约个体的行为,促使群体成员之间在行为、情绪和态度等方面保持一致,努力达到群体标准。而劳动者个体将自己的行为与群体规范作对照,尽力与规范一致,如果发现自己的行为偏离群体规范,则纠正自己的行为。特别是铁路运输劳动者除了个体与群体之间的关系外,还因其生产过程是实现货物和旅客在空间的位移的特点,这就使铁路运输劳动者与旅客和货主之间形成了一种特殊的人-人关系,既是一般社会人的关系,又是劳动对象或服务对象的关系。劳动对象中构成诸要素对服务的质的要求是不同的。劳动心理学研究劳动者个体在群体中的心理规律,以指导各级劳动组织改善信息沟通,消除内耗因素,强化其成员集体意识,满足其成员的情感需求,发挥组织管理的积极作用,激发劳动者的积极性、主动性和创造性。劳动心理学研究劳动者在服务其对象过程的心理规律、心理特征,以指导劳动者树立为旅客、货主优质服务责任感,扩大铁路“窗口”荣誉。

五、人的个体心理直接影响劳动效率

企业中的劳动生产效率是一个综合体,它是由单个成员的劳动效率高低所构成。在成员之间,各人的能力、气质、素质、兴趣、性格特征是有差异的。劳动心理学从研究劳动者个性特征出发,探索如何“量才为用”及其测定方法,管理者据以进行招工、选拔、调配、评估、培训,使个体心理达到最佳状态,从而做到劳动力的最优组合,实现最佳的群体心理。

总之,劳动心理学就是“以人中心”,运用心理学既有的原理、原则和方法,使每个劳动者得到比较适合自己心理性格特征的工作,减少劳动疲劳、事故、单调,达到心情愉快。

劳动心理学的研究对象规定了劳动心理学研究的内容。主要包括以下几方面:

第一,人的基本心理及个体心理特征的分析。

心理学研究都是从人的基本心理现象分析开始然后再分析个体。这方面的内容包括人的感觉、知觉、注意、记忆、想像、思维、情感、意志等特征和过程;劳动者个性心理特征因人而异,包括气质、性格、能力和相互关系。还包括焦虑、挫折、嫉妒等不良心理特征的分析。

第二,劳动职业心理特征的分析。

劳动者职业心理分析包括:劳动者职业、岗位选择、失业与再就业心理,技能学习心理等分析及其智力开发效果的测量方法。

第三,劳动环境心理分析。

劳动环境心理分析包括劳动者在不同的光、色、气候、气压、气味、振动、音调以及在新技术、新设备等条件下的心理状态的分析;劳动者对班组及其内部人际关系的心理状态分析;不同环境心理与劳动效率之间的关系及其完善措施的分析。

第四,劳动激励心理特征分析。

劳动者的积极性和创造性要靠激励。这方面内容包括激励基本理论,需要与满足之间关系分析,劳动群体、个体对不同激励方式的心理活动特征和规律,特别强调了民主管理对劳动者的激励作用。

第五,劳动强度心理活动分析。

劳动强度心理包括:劳动者的时空心理,劳动者工作班制和场所心理的分析;劳动者的生理疲劳与心理疲劳之间的关系,疲劳产生原因,测量方法,消除疲劳的对策的分析。

最后,针对安全在企业生产,特别是在铁路运输中有特殊的地位和作用,分析事故产生的心理因素和完善安全心理的措施。

总之,劳动心理学的内容是十分丰富和广泛的,既有共性心理分析,又有个性的心理分析;既有一般条件下的心理分析,又有特殊环境下的分析;既有人-物关系心理分析,又有人-人关系心理分析。

第二节 劳动心理学的研究任务

任何一门科学都要担负着人类所赋予的与其有关的使命,分别从不同的角度,不同的侧面为社会的发展做贡献。这就是说一门学科的研究任务是由该学科的特征所决定的。探索劳动者的心理,着重研究他们在心理活动和个性心理特征上不同于其他的特殊性方面,揭示出劳动者的心理特点。劳动者的心理特点,是由于他们的劳动环境、社会地位、经济地位、所受教育状况、科学知识文化水平等不同所决定的。由于时代的不同,社会经济、文化背景的差别,当代劳动者与以往年代的劳动者,我国的劳动者与外国的劳动者在心理上也有明显的差异。我们应当努力探索我国当前劳动者心理发展的规律和特点。当然强调劳动者心理的特殊性,并不意味着否定劳动者心理与青年、壮年、老年以及大中专生心理存在共性的方面。因为人们心理的共性与特殊性是辩证统一的关系。因此,劳动心理学的任务是依据社会发展和企业经营的客观要求而定的。劳动心理学所承担的基本任务是促进企业劳动管理现代化,劳动者劳动科学化,劳动力最大限度的开发,劳动生产率不断提高。劳动科学化在这里的特定含意是指劳动者在生产活动中的心理过程和心理特征保持最净化状态,最大限度满足其生理和心理需求,以激励劳动者劳动最大动力。企业效率的产生具有双重基础,有物质的基础和道德的基础,物质的基础方面,诸如铁路采用先进的牵引动力,大型运载工具,自动化通信信号网络,关心员工物质生活,解除员工后顾之忧等等。在一定的技术水平的条件下,效率源于劳动者的积极性、创造性的发挥。而要充分发挥劳动者的积极性、创造性,必须要有合理的机制,如对员工进行心理开发,强化主人翁意识和责任感,开展劳动竞赛,合理安排劳动组织等;激励劳动者最大动力,发挥最大能力,提高劳动效率。

劳动心理学的具体任务可以归纳为以下几个方面:

一、保障劳动者的身心健康

劳动者是企业的主体,是企业的人力资源的载体,企业的生产经营活动都是依靠劳动者的积极性和创造性去实现的。因此,保障劳动者的身心健康,具有十分重要的意义。劳动心理学以自

己对劳动者基本心理和个体心理的形成、途径及其规律性的研究成果,启发和帮助劳动者把握自己的心理规律、个性、心理特征,自觉适应各种环境的心理要求,正确认识心理健康与躯体健康之间的关系,注意调整自己心理状态,纠正自己不良心理活动,以保护劳动者的身心健康。

二、促进企业劳动者个体能力的提高

企业劳动者的能力,虽因人不同而有所差别,但基本的在于劳动者个体对自己所从事职业的态度及内在潜力的发挥程度。劳动心理学以自己对企业劳动者与职业之间心理协调关系形成、途径及其规律性的研究成果,帮助劳动者根据自己个性心理特征和职业性质及要求,树立正确的职业观,科学地选择职业,热爱自己的职业,热爱自己的工作,努力完善和提高自己的素质,发扬雷锋、李素丽等先进精神,干一行爱两行、学三行,在自己的岗位上百折不挠地、全心全意地为顾客、旅客和货主服务,为铁路四通八达、畅通无阻,为实现铁路和国家现代化发挥最大的能力。

三、促进企业劳动群体力量最大的发挥

车间和劳动班组是企业的基层组织,企业一切规章制度和国家法令,都是通过劳动班组对劳动者进行组织而贯彻执行。劳动心理学以自己对企业劳动者与其群体之间心理协调关系形成、途径及其规律性研究成果,帮助劳动者个体注意不断地提高自己的素质,协调好班组内人际关系,促进劳动者个体与劳动群体在心理上实现优化组合,强化内部凝聚力,消除劳动者不健康心理因素,减少群体内部摩擦,形成劳动者个体热爱群体,群体关心个体的和谐组织环境,最大限度地调动个人和集体的积极性,群策群力,形成团体效率、社会效率。

四、促进企业完善人力资源管理

企业的各层级管理者特别是领导者,是企业的生产经营活动的组织者和指挥者,他们的心理品质、工作作风、思想作风和管理艺术对劳动者的心理健康和劳动积极性,有着十分重要的影响。劳动心理学以自己与劳动者与环境、劳动者与激励、劳动者与安全之间心理协调关系、形成及其规律性的研究成果,启发企业各层级管理者特别是领导者注意观察劳动者的心理行为或人体语言,关心劳动者身心健康,不断改善和优化劳动环境,注意安排好员工生活和劳动班制,科学地实行各种奖惩制度,减轻劳动者生理和心理疲劳,激发劳动者劳动热情,最大限度地启动职工的积极性,在保证各种安全的前提下,高效率地工作。

五、促进心理学理论的丰富和发展

马克思主义告诉我们,人们对客观事物的认识在于实践。实践—认识—再实践—再认识,是人们认识与掌握客观事物活动规律的基本方法,也是科学研究的基本原理。劳动心理学以本学科与其他心理学科之间关系的研究,准确认识劳动心理学与其他心理学的联系与区别,深入研究与实践本学科,在不断完善劳动心理学的同时,为丰富与发展普通心理学、管理心理学、人事心理学理论作出贡献,建立具有中国特色的劳动心理学。

第三节 劳动心理学的研究原则与方法

劳动心理学是心理学体系中的分支学科。心理学的研究方法一般均可应用于劳动心理学的研究。值得注意的是,在对劳动心理的研究中,运用何种方法要根据劳动心理学的特性,注

意不同类型的生产活动,例如铁路运输生产劳动、工业生产劳动、建筑安装施工劳动、商业与餐饮业服务劳动,及其内部各工种的心理特征及工人个体心理特征,注意研究的目的、内容及其实现条件的可能性,因时、因地、因人、因设备性能制宜,灵活运用。然而,研究的方法是决定于研究原则。无论采用何种方法,都必须遵循心理学研究的原则。

一、研究原则

1. 客观性原则

人在劳动过程中的心理活动是一种客观存在,它的发生、发展直至结果具有一定规律性的。所以,劳动心理学的研究必须严格按它们的本来面目加以考察,不能凭研究人主观臆断和判断。恩格斯说:“唯物主义的自然观不过是对自然界本来面目的朴素的了解,不附加以任何外来的成分……。”客观性原则要求研究人在活动过程中研究其人,真实地记录被研究的人的外部刺激及其机体反映(口头报告)和主观反映所作所为,既注意典型条件的记录,又要注意在一般条件下的心理反映。遵循客观性原则,还要注意对所搜集的真实或相互矛盾的数据和资料,都进行全面的客观的分析,不应过多假设推论,以利作出科学的结论。

2. 系统性原则

企业劳动者的劳动都是在复杂的自然环境和社会环境之中进行的,他们的心理活动受个体特征、自然环境、社会环境等多重因素的影响。这些因素相互联系构成人的心理系统。因此,研究劳动心理,必须坚持系统的、整体的观点,既要深刻、全面研究个性的认识、情感、意志过程,又要研究所有这些因素在工人的心理现象统一的相互联系和制约;既要对工人进行多层次、多测度的系统分析,又要对诸心理现象及其形成的要素之间的复杂关系进行综合研究,才能探索劳动心理的规律。

3. 动态性原则

宇宙上一切事物都处在运动之中。作为反映客观现象的劳动心理现象同样不是凝固的、静态的。因此,对劳动心理的研究应该坚持动态性原则。注意物质、自然、社会环境的变化,例如工作场地的改变,照明的颜色,工资奖惩等等。所以对劳动者的态度、行为、思维及人际关系直接或间接影响所发生的反映,及劳动效率变化的规律性,都应加以注意。

二、研究方法

心理学家在从事劳动心理学的研究实践中,基本的方法是调查研究的方法,其中包括直接和间接的调查。具体分析大致有以下几种方法:

1. 观察法

人的心理活动是客观事物在人们心理的反映。因此,心理学的任何一种研究,一般都开始于观察。它适用劳动心理学的研究。所谓观察,是指研究者或企业管理者对心理现象和心理过程,在一定发生的条件下进行的某种考察。观察,表面看来,好象很简单,其实它是一种十分复杂和艰苦的工作。其目的性非常强,自始至终都规定着观察过程必须解决的任务和目的,通过观察搜集和描述劳动者的行为和表情及语言,如实地记录和整理资料。

观察方法,有自然观察和参与观察两类。自然观察是对所发生的条件不作控制,观察者处于客体地位,是以“参观者”身份,“不介入被观察者角色”的观察,参与观察是研究者“身临其境”被研究的事态中的观察,即边劳动边观察,介入了角色。

观察方法既有优点也有缺点。其优点是保持劳动者心理自然状态,具有目的性、系统性、

全面性、长期性和细致性,便于记载分析。缺点是被观察者对观察者亲临工作现场,有介意性、胆怯性,易产生不太真实的行为。为了弥补这种“虚”的缺陷,可以辅以录音、录相等现代技术,以解决观察与写实之间的矛盾。

2. 实验方法

实验方法是指心理研究者根据研究的目的,创造一定条件,有意控制与干预引起劳动者心理变化,以探索在特定条件下,劳动心理现象与规律的一种方法。它告诉人们“为什么”。这是认识心理的基础。

劳动心理学实验方法,一般有自然条件实验和仿真条件实验两种。

自然条件实验是指在正常的劳动环境中进行的实验,它保持着劳动的自然内容,所以也称作劳动现场实验。运用这种方法,有助于研究者能够立即清楚地观察到劳动心理变化,加深认识。因而研究工作要同实际劳动相结合。

仿真实验方法是指在实验室条件下,研究者对劳动心理进行研究的一种方法。它是借助于各种物质手段,仿真各种情境,其中包括自然情境和工作情境,例如模拟机车驾驶室,研究司机、副司机劳动活动的特点对其心理过程、心理特征的影响及其规律性。它以研究者模拟情境获取劳动潜在心理或未知心理的现象。

实验是一种认识事物的科学方法,然而其实验程序设计也必须具有科学性,才能使研究工作达到预期的目的。实验研究的程序一般分以下三个阶段:

第一,准备阶段。实验者在此阶段,首先要明确所要研究的问题的性质、作用、现状,研究的可行性,在此基础上作系统思考,然后确定研究的问题;其次,对研究的问题要作假设性陈述,例如对所研究的问题中各因素的相关性事先作以陈述,其目的在于指导实验;再次,对所研究的问题,采用何种科学方法,何种步骤等要进行设计、评价假设的可行性;其四,选择与确定所研究问题的对象及根据这种对象采用何种设备和测量工具。

第二,实验阶段。在第一阶段准备工作就绪以后进行实验。实验者在实验观察中,必须按原设计进行,并对预期的结果细致地观察、测量、记实,用以分析研究实验结果。

第三,资料处理阶段。在完成实验工作后,实验者要对所测量和记实的研究进行处理。任何事物的运动都有质和量的表现,劳动心理实验也是如此。在对资料处理时,也要作质和量的分析。质的分析,就是根据研究的任务和目的,准确选取反映真实劳动心理现象的实际资料,特别是反映劳动者个人心理的萌芽心理表现。量的分析,就是对实验资料作数学分析,确定研究结果的可信度。数学分析,通常采用统计分析方法,诸如相关分析、因素分析、离差分析、抉择分析等。同时根据实验分析要编写实验报告,其内容包括研究问题的属性、实验方式和方法、实验分析结果及存在的问题等。

3. 询问方法

询问,即请教。询问方法包括:同研究对象面对面谈问、通过书面谈问和阅读文献。

面谈法,是指研究者以与被研究对象面对面谈的途径来了解某人、某事、某种行为、某种态度的方法,是搜集资料的一种手段。由于面谈的当事人是问、答双方,边问边答,回答者对发问没有思考的余地,因此通过面谈,研究者既从中得到完整、具体而深刻的资料,又可以得到谈话者的印象,分辨真伪。

为了使面谈真正达到卓有成效,要求谈访者根据谈话的目的,要事先作好充分准备,拟好中心问题。谈话中既要保持基本内容和方向,又可让被访者自由展开,有什么谈什么,想到什么就谈什么,愿意怎么谈就怎么谈。访问者可以根据对方回答情况改变发问,自由发问或导向

性发问,或是控制性发问,或是假定性发问,或是追问性发问等。谈话双方均需保持宽松、和谐的气氛。

卷问方法,是指研究者把所要了解的提问和可能的答案,以书面的形式向被研究者发问,由其自由选择回答。这种方法有利于直接搜集资料,为人们常用。

为使卷问方法达到预期效果,其最关键的问题是问卷的设计的质量。它的基本依据是研究假谈和研究理论。如果是研究假谈的因果关系,问卷必须用多题表示。问卷的形式要根据研究目的而定。一般地说,如果是测量被研究者的事实,则可考虑采用事实式问卷;如果测量被研究者对某一事件信息的反馈,可采用意见问答卷式;如果测量被研究者对事件的了解的深度与广度,可采用知识问卷形式;如果测量被研究者自我行为的反思,则可采用自我知识问卷等形式。为使经过问卷了解真情,最好是先作初稿设计,后作问卷设计。

问卷方法的另一种形式,是研究者向被研究者的人事档案询问,通过阅档,了解被研究者个人的家庭环境及其条件对劳动心理的发生、发展的影响程度。

询问文献,是询问方法的一种,是指对有关事件真实情况所作分析和目睹者、当事人所撰写的目击记及其有关情况的历史事实真相的资料,例如铁路运输行车事故分析会记录,事故发生分析报告,事故责任者自述事故经过和认识与检查(其中包括司机、副司机、列车长及其他有关人员)等等,以获得所需信息资料,特别是肇事者事故产生前后的心理活动规律。

4. 分析方法

分析能使人聪明,能使人们从事物现象中了解与认识事件的本质及其因素。劳动心理分析方法包括劳动者生产动作分析和职业劳动分析。

生产动作是劳动者个体或群体在一定的技术设备或劳动组织条件下,或在特定条件下从事产品生产的组成部分。它具有相对独立的环节。例如列检员在检车时既要手持小锤敲打弹簧零件,用手检温,又要观察有无裂缝等。生产动作分析,首先要分析劳动者动作构成;其次分析各个别动作的特点;再次分析各动作之间的相互关系(协调与制约);最后分析各动作耗时量。通过分析以掌握劳动者在生产活动中的紧张心理状态,单调感心理状态,多变感心理状态,疲劳时的心理状态等等。

职业劳动分析,是以某种职业作为研究对象,用以研究其专业特征对从事该职业劳动所应具备的职业心理素质。例如对铁路调度员、车站值班员、机车乘务员、列检员等个性的感觉特性、知觉特性、记忆特性、注意特性、意志特性、心理运动特性等。职业劳动分析最重要的在于认真阅读有关生产工艺说明、工作细则、应知应会、履历表、工作总结、鉴定;详细记录同谈话人的谈话记录,劳动者劳动活动、动作、作法等动作记实;分析劳动者动作协调性以及脉搏和呼吸的变化。

第四节 劳动心理学与相关心理学科的关系

当今,心理学已有 70 多个分支。它们从各自不同的角度和方面揭示和探索心理现象的各种规律。劳动心理学把心理学的基本原理应用到企业劳动者生产经营活动的管理领域,它与普通心理学、人事心理学、工程心理学,以及管理心理学之间有着十分密切的联系。

一、劳动心理学与普通心理学之间的联系

普通心理学是一门心理基础科学,它是研究正常成年人的心理活动最一般的规律性的科

学,其研究的范围非常广泛,内容非常丰富,研究人的心理的发生、发展和基本特征;研究人的个性、个性结构、个性倾向;研究人-人间心理状态;研究人的心理过程,人的感觉、知觉、记忆、思维、想象、创造、情绪、情感、意志等个性特征;研究人的气质、性格、能力等等。

劳动心理学是研究劳动者在一定或特定劳动条件下的心理规律性。这种特定劳动条件下劳动的人的心理活动的规律性,是在一般状态下的人的心理活动规律的演变或再现,都产生同一机体,只不过各自所处的环境不同而有所差异罢了。在运输企业、工业企业、建筑施工企业人力资源开发与管理中,为了充分调动劳动者的极大热情和积极性,理解人、尊重人进而实现有效的管理,必须运用普通心理学研究的成果和方法,来揭示劳动者从事运输生产过程、建筑安装生产过程中的心理活动规律。因此可以这样理解,普通心理学是基础,劳动心理学是建立在这个科学基础之上的应用学科,两者之间的关系是基本理论与应用原理的关系。然而,劳动心理学研究的成果又可充实和丰富普通心理学的内容,扩大普通心理学研究的范围。

二、劳动心理学与人事心理学之间的联系

人事心理学是把心理学的理论、原理、原则和方法,应用到人事管理的一种心理学科。它侧重研究人与事,致力于人的个体能力特质与兴趣的测量鉴定,使人与事最佳结合。它的研究范围,不仅包括工业性组织、农业性组织、商业性组织,还包括政治性组织、群众性组织、军队组织的人事组织管理,既包括领导层干部,又包括一般职员和工人,既包括组织机构的设置,又包括组织的设计。劳动心理学与人事心理学既有相同的一面,又有区别的一面,其相同的是两者都是研究正常的人。人虽然由于社会职业职务分工差异其职务不同,但作为人,其本质是一样的,都是有心理过程和心理特征的。人事心理学研究非体力劳动的人的心理活动,劳动心理学着重研究体力劳动的人的心理活动;劳动心理学和人事心理学都研究职业选择与职业培训,都有一个职业心理理论,职业培训心理理论,研究的原理与方法是一致的。然而,劳动心理学研究的是各工种职业选择、各工种应知应会等生产规章制度,生产技能的培训心理特征,人事心理学研究的是各岗位管理职业选择,各管理者管理知识、管理理论的培训;劳动心理学研究劳动者在劳动过程中,强调的是选择操作工人使之适合其岗位,劳动环境必须与劳动者生产活动相适应,以促进劳动效率的提高,增进劳动者身心健康,而人事心理学则强调的是如何使人适应其职称和职务。

三、劳动心理学与管理心理学之间的联系

管理心理学依据管理多层次活动的理论,研究管理者上下级之间、同级管理者之间、管理者与被管理者之间、被管理者之间关系的心理活动,心理现象的规律性。以“攻心”的“能”,预测与控制人的行为,调动人的积极性,提高工作效率与管理效率,有人形象地称之为“经济资源学”。管理心理学研究干部管理心理问题,领导干部个体功能和作用,领导者认识心理、决策心理和组织活动心理;领导者领导艺术心理及形成领导者的理论根据;研究组织心理问题,组织内外部环境对个体心理、行为的作用,优化组合组织的心理及组织变革的动力因素;研究发挥群体作用工作中的心理问题,集体中的人际关系,集体动力原理,集体规范与压力,集体的内聚力和集体的决策,集体之间的冲突、信息沟通、竞争与作用;研究发挥个体作用的心理问题,不同职业、不同年龄、不同知识层次的心理特征及其作用的发挥和测定。

劳动心理学研究从事创造使用价值直接参与的劳动者的人群关系、激励动力和群体理论,研究劳动者个体的需要与动机的发生,激励个人劳动积极性和动力最大发挥的途径,例如怎样

科学地组织劳动生产,改善劳动者劳动条件,防止各种工伤事故等的发生,探讨提高劳动效率的心理条件和特殊工种对人的心理品质的要求等等。

四、劳动心理学与工程心理学之间的联系

工程心理学的研究对象是人-机器-环境系统,或是说研究人与机器、环境相互作用过程中的心理活动特点和规律。工程心理学的发展为劳动心理学的发展丰富了内容。例如人与机器之间要进行信息传递,而人对来自机器的信息要正确地接收,正确的判断,然后作出正确的决策。劳动心理学依据这些研究成果,应用到职业心理分析和职业选择。劳动心理学的目的在于最大限度地调动劳动者的积极性,发挥最大的动力,必须从各方面进行研究。因此,除了人-机之间的关系、人-环境之间的关系外,还要研究人-人之间的关系的心理规律,其中包括个体与个体、个体与群体、群体与群体之间的心理特征及其规律。

思 考 题

1. 为什么说劳动心理学是研究劳动过程的人?
2. 劳动心理学的任务是什么?
3. 劳动心理学研究方法有哪些?
4. 试用本单位实例说明学习、运用劳动心理学的必要性?

第一章 劳动者基本心理过程

内容提要:劳动者心理现象是复杂多变的。一般来说,它可概括为心理过程和个性心理两大方面。本章主要阐述劳动者的基本心理过程,即感觉、知觉、注意、记忆、想象、思维、情绪、情感、意志等。

第一节 劳动者的感觉与知觉

一、感觉、知觉概述

(一)感觉

感觉是指人的头脑对直接作用于感觉器官的当前客观事物个别属性的反映。在日常生活中,人们时刻都要接触到外界的许多事物。这些事物直接作用于人的各感觉器官,就会在人的头脑中产生各种各样的感觉。如一个面包放在我们面前,通过眼睛看,便产生一种黄色的视觉;若咬一口,便产生甜的味觉;闻一下,便产生香的嗅觉。这里的视觉、味觉、嗅觉都属于感觉。感觉这种心理现象并不反映客观事物的全貌,它能反映的只是事物的个别属性,如上述各种感觉只是对面包的颜色、滋味、气味等个别属性的反映。

感觉既是一种最简单最基本的心理活动,又是一切高级或复杂的心理现象产生的基础。一个人若没有感觉,就谈不上有知觉、记忆、想象、思维等认识过程。人的感觉越丰富,知觉就越完整,记忆也越富于内容,想象、思维才能顺利进行。

(二)知觉

知觉是人的头脑对直接作用于感觉器官的当前客观事物整体的反应。如我们看到一台机器,听到音乐声,闻到烟味等都是知觉。

感觉和知觉有共同的地方。它们都是客观事物直接作用于感觉器官,在头脑中产生的对当前事物的反映。只有当客观事物直接作用于感觉器官,引起它的活动时,才会产生感觉与知觉,一旦客观事物在人的感觉器官所及范围内消失,感觉与知觉也就停止了。

事物总是由许多个别属性所组成,没有反映个别属性的感觉,就不会有反映事物整体的知觉。因此,感觉是知觉的有机组成部分,是知觉的基础。事物的个别属性总是离不开事物整体,感觉和知觉经常同时发生。

但二者又有区别。感觉反映的是事物的个别属性,而知觉则是反映事物整体,即对事物的各种不同属性、不同部分及其相互关系的综合反映。如听一支歌,声音是感觉,音调则是知觉,因为曲子是由许多个别音符构成的整体。

二、感觉、知觉种类

感觉反映事物的各种各样的属性,根据感觉所接受的刺激来源和感受器官在身体里所处的位置不同,可以把各种感觉区分为两大类:即外部感觉和内部感觉。

(一)外部感觉

外部感觉是指接受外部刺激,通过外部分析器的活动反映外界事物的属性的感觉。包括视觉、听觉、嗅觉、味觉、肤觉(触觉、痛觉、冷觉、温觉)等。

1. 视觉

人们对物体的视觉是由物体表面反射的光波作用于眼睛而产生的,眼睛主要由折光和感光系统组成。视觉感受器是视网膜上的视细胞。视觉的适宜刺激是 $760\sim 380\text{ nm}$ (毫微米)的电磁波,称为可见光。由于对眼睛作用引起的感觉不同,通常把光刺激分为两大类:非彩色和彩色。前者包括白色、黑色和灰色,后者是包括除黑、白、灰色以外的一切颜色。

颜色有三个基本特征,即色调、明度、饱和度。色调就是常见的红、橙、黄、绿、蓝、紫等颜色。色调决定于物体表面反射的光波中何种波长占优势。各种光谱颜色的波长和范围见表 1-1。

表 1-1 光波颜色波长和范围

色 调	波长(10^{-9} m)	范围(10^{-9} m)
红	700	640~750
橙	620	600~640
黄	580	550~600
绿	510	480~550
蓝	470	450~480
紫	420	400~450

白光通过三棱镜的折射可以产生由红到紫的各种颜色的光谱,若把由红到紫的不同颜色的光再会合在一起,又能获得白光。

光的明度就是光的颜色明暗程度。彩色和非彩色都有明暗特征。任何一个确定的色调,在明度上可以不同。明度与光能的强度有关,还与物体表面的折射系数成正比。

光的饱和度是指某种色调纯杂程度。例如紫红色、粉红色、墨绿色、浅绿色都是饱和度较小的彩色;而真红色和鲜绿色,则是饱和度较大的彩色。饱和度决定于物体反射出来的光线中其色调的波长所占比例。

在颜色感觉中,人们会表现出一定的情绪色彩,绿色能给人以平静感,红色使人兴奋,白色、黄色、天蓝色使人产生冷的感觉,红色、黄色、橙色则能使人产生暖的感觉。根据光对人的情绪的影响,在劳动环境中,必须正确处理好颜色配置问题。一般认为,体力支出较大的劳动者适宜在冷色的劳动环境中工作,体力支出较小的劳动者较适宜在暖色的劳动环境中工作。

在视觉能力中,颜色分辨能力有极重要意义。在生产过程中,一般劳动岗位都对颜色分辨能力有较高的要求,特别是铁路行车部门,要求职工迅速准确地分辨黄、红、绿信号灯以保证安全正点,提高作业效率。

2. 听觉

在弹性媒介中,物体振动所激起的声波作用于人的耳朵便产生听觉。听觉器官是耳朵,由外耳、中耳、内耳三部分组成。人的耳朵只对频率为 $16\sim 20\,000\text{ Hz}$ 之间的声波发生听觉反应。

声音有音高、响度和音色之别。音高又叫音调,由声波的频率决定,声波频率越高,声音也就越高,声波频率越低,声音也就越低。响度,主要由声波的振幅所决定,声波振幅越大,声音强度就越大,声波振幅越小,声音强度也就越小。音色是指不同发音体发生的不同声音,它是由声波的波形所决定。

不同人听觉差别的感受性是很高的。这与人的生活实践有特别密切的关系。例如,经验