

现代应用心理学丛书

组织心理学 改革

ZUZHI GAIGE
XINLI
XUE

XIANDAIYINGYONGXINLIXUECONGSHU



易法建 著

● 河南大学出版社

现代应用心理学丛书

组织心理学 改革



易法建 著



10
河南大学出版社

现代应用心理学丛书

组织改革心理学

易法建 著

责任编辑 张玉梅

河南大学出版社出版

(开封市明伦街 85 号)

河南大学出版社电脑照排

河南省新华书店发行

中国科学院开封印刷厂印刷

开本:850×1168 1/32 印张:10.375 字数:270 千字

1997 年 6 月第 1 版 1997 年 6 月第 1 次印刷

印数:1—3000 定价:18.60 元

ISBN7-81041-403-8/B·69

序

由《心理世界》编辑部及河南大学心理学教研室牵头组织、河南大学出版社出版的《现代应用心理学丛书》破胎问世了。这的确是值得庆贺的一件大好事！这套丛书的出版是心理学出版物中独领风骚的大工程。它的历史意义将在下一世纪显示出来，因为21世纪将是我国心理学大有作为的时代。

当今社会各个领域对心理学的需求越来越迫切，这为心理学的应用提供了广阔的天地，但同时也给心理学带来了一些问题。由于种种原因，我国的心理学研究不够发达，受过心理学专业训练的心理学者很少，远远跟不上社会发展的需要。在这种情况下，一些未受过心理学专业训练的人也以“心理学家”的身份涉足到心理学应用领域。似乎心理学人人都能搞，心理学家人人都能当。这是一种极大的误解。

心理学是一门以实证方法为研究基础的严肃科学。应用心理学与基础心理学没有本质的区别。应用心理学家首先是心理学家，他们与其他心理学家一样，应受到心理学知识与研究方法的严格训练，方能有资格、有能力地去解决复杂的应用问题。除此以外，应用心理学家为了解决实际问题，还必须具备该领域的一般知识和经验。因此，要对应用心理学家提出更高的要求。

所有的科学都具有一个共同的本质的东西，那就是科学方法。心理学是将这种基础性的方法用于人类行为研究。所以，应用心理学者必须受到许多研究方法上的训练。在不同的应用领域还要强

调特殊的方法论。从方法论的角度而言,应用心理学的研究必须符合以下要求:

1. 实证性。应用心理学不同于思辨科学,它必须采用实证的研究方法,通过实验、观察或科学调查并使用统计分析来得出结论。为了验证主观的假说或探讨某种行为规律及其影响因素,需要通过实验、观察或调查来收集数据。而为了使数据便于分析以寻求各种变量之间的关系,就必须对实验和观察的条件进行控制或通过统计分析加以解析。所以,在研究前需要进行实验设计,明确什么是自变量,什么是因变量,采用什么方法和仪器、设备对它们进行控制和观察记录。这样,获得的数据才有用。因此,应用心理学者应掌握实验心理学和实验设计方法。

2. 再现性。科学观察的一个先决条件就是再现性。观察必须能够重复,无法重复的结果不能成为规律性的现象。在人的行为中存在着广泛的个别差异,即使是同一个人,在不同的时间和场合,其反应也存在着变化。因此,从单一的观察或数例观察而得出普遍性的结论是危险的。要下结论,多次重复实验和观察是必要的。

3. 代表性。在心理学研究中,仅仅有一定的数量是不够的。如果这种数量缺乏代表性,则会导出不同的结论。根据观察所得出的结论,应代表某种群体。对这一群体所抽取的样本将会产生多大的偏差,应作慎重的考虑和说明。在心理测验、问卷调查中,结果的代表性尤为重要。因此,应用心理学者必须掌握统计学中的抽样方法。

4. 研究工具和分析方法的科学性。实验仪器和设备的有效性及其精确性决定着实验数据的准确性和结论的正确性。但任何工具和方法都不可能达到完全的精确。因此,在实际应用研究成果时,必须明确研究工具和方法上的误差范围以及适用范围。在采用问卷调查量表进行测验和调查时,首先要对量表和问卷进行“标准化”,在信度、效度检验合格后方能使用,从而保证研究的科学性。

此外,通过实验或调查所得的数据本身并不能说明问题,必须通过统计方法进行分析,找出各种变量之间的关系,揭示其内在的规律,方能得出结论。因此,应用心理学者必须掌握心理测量学和统计方法。

由上可见,不是任何一个人,甚至不是任何一个心理学者都能成为一个应用心理学者的。在美国已制定法律,规定心理学者开业或使用“心理学者”这个称号,必须持有证明和执照。其条件是:有心理学博士授予权的大学所授予的心理学博士学位,具有两年与心理学有关的工作经验,通过资格考试等。对于水平要求更高的特殊资格证明,由美国职业心理学检定局发给。其条件是:具有心理学博士学位和五年的心理学工作经历,并要通过笔试和现场考试。该局只颁发临床心理、心理咨询和工业心理三种专业的执照,并公布执照持有者的名单。同时,美国心理学会还制定了心理学者职业道德伦理标准,以规范心理学者的行为。在一些州还制定了法律,对一些没有经过资格认定而自封的“心理学家”要处以罚款。

我国目前尚无这类法律和规定。但由于社会上一些人滥用心理测验、心理调查和心理咨询,甚至冒充“心理学家”,成立以赢利为目的的私营心理学机构,到处招摇撞骗,造成了不良影响。鉴于此种情况,心理学界强烈呼吁国家有关部门尽快制定有关法规和职业道德,以便使心理学的应用健康发展。

人类将送走20世纪,迎来21世纪。下一个世纪的社会、经济、工业和科技将更加发展。这种发展将导致对人的因素的更加重视,从而为心理学的发展创造条件。

推动科学发展的动力来源于两方面。一是来源于科学本身的内部机制。科学的本质就是不断探索未知。在探明了某些未知、发现了规律之后,科学绝不会停留下来,它必然要向新的未知进军。另一是来源于社会需要。科学的最终目的在于造福人类。社会的发展,不断地向科学提出种种需要解决的实际课题,科学也在解决

这些实际课题中得到发展。与科学本身的内部动力相比,社会需要是推动社会发展的更加强大的动力。心理学要发展,首先必须获得社会承认。要获得社会承认,就必须能为社会实践服务,解决社会实践中的问题。所以,如何将心理学应用于实际是心理学能否快速发展的关键。

改革开放促进了我国经济的高速发展,也给我国心理学的大发展创造了机会。中国的心理学家应该走出象牙之塔,为实现我国现代化的物质文明建设和精神文明建设服务,以求社会对心理学的承认。21世纪将是中国大发展的时代,也将是我国心理学大有作为的时代。中国心理学家应做好各种准备,去迎接新时代的到来!

凌文栓

1995.3. 于北京

序

中国社会正处在一个改革开放的大变动时期。由于人的心理受制于社会现实条件,所以社会大变动必然会引起人们心理的震荡,使人们难以回避地面临着一个调整自己的心理以适应变化着的社会条件的任务;另一方面,由于人的心理又会反作用于社会现实,所以党和政府的改革开放的方针和政策是否能够得以实施并产生实际效果,则在一定程度上有赖于社会成员(包括各级领导干部和普通公民)在心理上认同、赞许并外化为相应的实际行动。如此看来,目前中国的改革开放为社会心理学提出了许多的研究课题,紧迫地呼唤着社会心理学者去加紧研究并尽快拿出有效益的成果来。实际上,这些年来,中国的社会心理学事业已呈现出了一派欣欣向荣的发展景象,广大的社会心理学者自觉地投身于社会变革的大潮中,取得了许多可喜的研究成果,为加速社会主义现代化建设作出了应有的贡献。摆在读者面前的这本易法建同志的新作《组织改革心理学》就是其中之一。

易法建同志师从我国著名的老一辈社会心理学家杨继本教授,多年来一直从事社会心理学的教学和研究工作,有着坚实的专业知识基础;同时,因生活和工作的经历,又使他对社会有了较为深刻的了解。这两方面的结合,就使得他具备了在我国改革开放的现实环境中研究改革心理学的必要条件。

这本《组织改革心理学》有三个较为突出的特点:

第一,较为系统地应用社会心理学的理论去分析组织改革这

一特定领域中的心理问题。组织改革心理学是应用社会心理学的一个分支,是社会心理学理论在组织改革领域的应用。通览《组织改革心理学》,可以发现作者在写作中紧紧地抓住了这一点,致使全书做到了在社会心理学理论的指导下展开对各种问题的分析,而不会让读者感到它只是一本泛谈组织改革的书或是一本论述其他学科在组织改革中的应用的书。也就是说,这本书具有很强的社会心理学意味,是一本有关社会心理学问题的著作。

第二,较为全面地论述了组织改革中的各类心理问题。如前所述,在我国的改革开放中出现的许多心理问题,已经引起了社会心理学的高度重视,并有较多的成果问世。但是,如此系统而全面地以组织改革过程中的心理活动和变化规律为主题的著作,我还是头一次看到。作者把这个主题当做一门社会心理学的分支学科去进行专门的研究,不仅从总体上论述了组织改革心理学的研究对象、任务和方法,而且分章节探讨了组织改革环境心理、组织改革压力心理、组织改革目标心理、组织改革决策心理、组织改革阻力心理、组织改革对策心理、组织改革心理卫生、组织改革管理心理等许多具体方面。这种围绕组织改革过程中的各种与社会心理学有关的问题逐一加以论述的做法,不仅使全书自成体系,令读者有了整体感,更为重要的,是明显地提高了作品的实际应用价值。无论是从事组织改革工作的领导者和参与者,还是被组织改革触及到的人,或者是暂时只是组织改革的旁观者但却关心组织改革的人,都可从书中找到自己所关心的与心理方面有关的论题,并可以通过阅读而有所收获。

第三,该书注意到了组织改革心理学所必然要涉及到一些学科的这种特点,较为广泛地应用了除社会心理学以外的其他有关学科(如社会学、管理学、组织环境学、生理学等)的知识。

组织改革在我国还是仍在进行的一项关系到国家前途的重大工程。在这种情况下研究组织改革心理学,既会因其在理论和实践

方面的重要意义而令研究者振奋,却又会因其在我国尚属摆在研究者们面前的新课题而使得研究本身具有一定的难度。易法建同志的这部新著是他在这一领域进行富有勇气和创新精神的学术探索的可喜成果。既是探索,就难以达到把全部的问题都准确地加以解决的地步。但无论如何易法建同志开了一个好头,相信他通过进一步的研究会取得更多的成果。

乐国安

1997年2月于南开大学

目 录

第一章 引论:应当建立一门改革心理学	(1)
第一节 改革心理学研究什么	(1)
一、改革心理学的定义	(1)
二、改革心理学的研究内容	(13)
三、改革心理学的学科性质	(15)
第二节 为什么要创建改革心理学	(19)
一、创建改革心理学的必要性与可行性	(19)
二、创建改革心理学的意义	(21)
第二章 改革环境心理	(23)
第一节 环境与组织	(23)
一、组织环境	(23)
二、组织与外环境系统的关系	(25)
三、组织与内环境系统的关系	(28)
四、环境与组织发展	(30)
第二节 环境与个体	(32)
一、技术环境与个体的关系	(32)
二、组织结构环境与个体的关系	(33)
三、人群关系环境与个体的关系	(33)
第三节 环境与改革	(34)
一、影响组织效力的环境因素	(35)
二、改革的环境诱因	(36)

三、改革应具备的环境条件	(38)
四、改革是组织适应环境的重要途径与方法	(40)
第三章 改革压力心理	(44)
第一节 压力概述	(44)
一、压力的意义	(44)
二、压力的来源	(47)
第二节 压力的心理效能	(60)
一、压力的作用	(60)
二、对压力反应的个体差异	(64)
三、压力的处理与转化	(65)
四、改革的动力	(68)
第三节 心理承受力	(77)
一、心理承受力的概念	(77)
二、心理承受力的特征	(79)
三、影响心理承受力的因素	(80)
四、提高心理承受力的途径和方法	(82)
第四章 改革过程心理	(85)
第一节 改革过程心理概述	(85)
一、改革过程的概念	(86)
二、改革过程的指导原则	(87)
三、改革的理论基础	(88)
第二节 改革过程的理论	(90)
一、罗希的改革过程理论	(90)
二、凯利的改革过程理论	(91)
三、艾诺芬和兰葛汉的改革过程理论	(92)
四、勒温的改革过程理论	(92)
五、卡斯特的改革过程理论	(97)
六、利皮特、沃森、韦斯特利的改革过程理论	(97)

七、葛雷纳的改革过程理论	(101)
第三节 改革过程的心理分析	(106)
一、确定问题	(106)
二、分析诊断	(106)
三、实行改革	(108)
四、评估改革	(117)
第五章 改革目标心理	(119)
第一节 改革目标的确立	(119)
一、目标概说	(119)
二、改革目标	(123)
三、改革目标的选择	(131)
第二节 改革目标设置的心理效应	(137)
一、改革目标的激励效应	(138)
二、改革目标的引发和导向效应	(139)
三、改革目标的期望效应	(141)
四、改革目标的聚合效应	(143)
第三节 改革的目标模式	(143)
一、改革的基本目标模式	(144)
二、系统性改革目标模式	(146)
三、计划性改革目标模式	(150)
第四节 改革的目标管理法	(158)
一、改革的目标管理法的意义	(158)
二、改革的目标管理法的实施	(159)
三、改革的目标管理法的评价	(164)
第六章 改革设计与决策心理	(166)
第一节 改革设计心理概述	(166)
一、改革设计的涵义	(166)
二、改革设计的准备	(174)

第二节 组织结构改革的设计	(185)
一、组织结构改革设计的理论	(186)
二、组织结构改革设计的原则	(206)
三、组织结构改革设计的模式	(208)
第三节 工作任务改革的设计	(214)
一、工作任务改革设计的理论	(216)
二、工作任务改革设计的模式	(224)
第七章 改革阻力心理	(230)
第一节 改革阻力心理的原由	(231)
一、个人对改革的心理阻力	(232)
二、组织对改革的心理阻力	(240)
第二节 阻碍改革的社会心理	(242)
一、保守心理	(243)
二、习惯心理	(246)
三、逆反心理	(247)
四、攀比心理	(249)
五、落差心理	(250)
六、失衡心理	(251)
七、惰性心理	(253)
第三节 克服改革阻力心理的原则和方法	(254)
一、克服改革阻力心理的原则	(255)
二、克服改革阻力心理的方法	(264)
第八章 改革对策心理	(272)
第一节 改革对策心理概说	(272)
一、改革对策心理的意义	(272)
二、改革对策的内容	(275)
三、组织诊断与改革对策	(280)
第二节 以人为中心的改革对策	(281)

一、以人为中心的改革对策之步骤	(281)
二、以人为中心的改革对策之方法	(283)
第三节 以任务和技术为中心的改革对策	(289)
一、工作再设计	(290)
二、社会—技术系统	(291)
三、目标管理	(293)
第四节 以组织结构为中心的改革对策	(297)
一、以组织结构为中心的改革对策的意义	(297)
二、以组织结构为中心的改革对策的形式与特征	(299)
三、不同组织结构对人的心理的影响	(305)
附录:参考书目	(313)
后记	(315)

第一章 引论:应当建立一门改革心理学

第一节 改革心理学研究什么

一、改革心理学的定义

(一) 什么是改革心理学

改革心理学(reformatory psychology),亦称变革心理学,是一门研究组织体制、结构、管理方式等方面的改革产生与发展过程中对个体和组织心理的影响以及个体、群体、组织在组织改革过程中心理活动发展变化规律的科学。改革乃改去、革新之意,是指改变旧制度、旧事物使之更趋完善的过程。改革是社会组织发展的必然结果和继续发展的动力,是其实现内外动态平衡的手段。在改革过程中,人是最积极、最活跃、最重要的因素,是改革的主体。只有在具有改革意识的人的能动作用下,才有发生改革的可能;而人们对改革的消极心理,将会成为改革成功的阻力,延迟甚至扼杀改革。因此,对改革过程中人的心理活动进行系统、科学、深入的研究,探讨改革的实行对人的心理和行为的影响,是改革进行、深化和成功的关键及必要条件。所以说,研究改革过程及其规律,主要是研究改革活动中人的心理活动过程及其规律,包括人们改革意识的形成、改革动机的产生、人们在改革过程中的行为表现、改革的心理动力及阻力、改革中人的心理卫生以及改革计划的制定、目标的确

立、方法的选择等活动过程中人的心理活动的制约性等等。总之，上述问题都属于改革过程中人的心理和行为，而改革心理学就是正确有效地解释、预测、控制这些问题的一门科学。

从改革的涵义而言，有广义与狭义之分。广义的改革是包括经济体制改革、政治体制改革等形式在内的社会改革。社会改革是指在一定的社会制度下，为进一步解决生产力与生产关系、经济基础和上层建筑之间的矛盾，而对社会的各种体制所进行的一种自我完善和革新。这种社会改革不论在任何社会形态发展过程中都是必然出现和普遍存在的。我国进行的改革就是这种类型。首先，我国先进行经济体制的改革，随着改革的深入，又开始政治体制的改革，逐步广泛深入到科技、教育、文化、军队、国家机关等各种组织领域。狭义的改革专指组织改革。组织改革虽然不是全社会的，只是某个组织或企业内部的变化，但是，它与整个社会的改革是密切相关的，社会改革会影响某个组织或企业内部的改革，这是大气候影响小气候；有时某个组织或企业的改革，对整个社会改革有促进作用，这叫小气候影响大气候。狭义的组织改革，也不仅仅是组织结构或机构的局部变革，它包括组织结构、组织功能、技术设备、组织管理、组织成员思想和心理上的变革。在一定意义上，组织心理的变革更为重要。同理，作为研究改革问题的一门专门学科的改革心理学也有广义与狭义之分。

广义改革心理学是从宏观的角度，即从社会的角度来研究社会变革过程中的若干心理问题及其规律；狭义的改革心理学是从微观的角度，即从组织的角度来研究组织变革过程中的若干心理问题及其规律。前者可称为社会改革心理学，后者可称之为组织改革心理学。本书内容侧重于后者，主要研究企业改革的若干心理问题。

毛泽东指出：“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，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的