

高等院校经济管理类专业应用型系列教材

管理心理学

袁秋菊 王 端 主 编
范 春 刘 珍 副主编



清华大学出版社

高等院校经济管理类专业应用型系列教材

管理心理学

袁秋菊 王 端 主 编
范 春 刘 珍 副主编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书以培养学生的应用能力为主线,着重于管理者心理剖析和理论应用,力求突出可操作性。内容分为十章,包括导论、个性心理与管理、个性倾向性与管理、心理过程与管理、群体心理与管理、团队心理与管理、领导心理与管理、被领导者心理与管理、激励心理与管理、组织心理与管理,囊括了管理心理学的基本范畴、研究方法、基础知识、理论框架,并对近年来管理心理学的研究重点做了深入、细致的探讨。

本书即可作为应用型本科大学和高职高专院校相关专业教材,亦可作为广大管理人员的参考书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/袁秋菊,王端主编.--北京:清华大学出版社,2015

高等院校经济管理类专业应用型系列教材

ISBN 978-7-302-36834-2

I. ①管… II. ①袁… ②王… III. ①管理心理学—高等学校—教材 IV. ①C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 127860 号

责任编辑:刘翰鹏

封面设计:宋 彬

责任校对:刘 静

责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62795764

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:23.75 字 数:548 千字

版 次:2015 年 2 月第 1 版 印 次:2015 年 2 月第 1 次印刷

印 数:1~1800

定 价:45.00 元

产品编号:059560-01

preface

前言

在管理活动中,人是第一对象或资源,这就决定了管理理论是以人为出发点而产生和形成的这一事实。而人总是有心理活动的,心理活动直接影响着工作和劳动的成效。因此,研究管理活动中人的心理现象和规律对于提高管理成效有着特别的意义。正因为如此,在学科形成上,管理心理学是在一般意义的管理学和心理学的边缘上产生和发展而形成的一门学科,它既是心理学的一个重要分支,又是管理学的一个重要组成部分。这就决定了管理心理学的广泛渗透性和广泛的读者面。人们对管理活动中心理现象的关注有着古老的源头,但是管理心理学成为一门具有系统理论的独立学科还是20世纪中期的事情。一般认为,20世纪50年代,美国斯坦福大学教授莱维特(H. J. Leavitt)出版的一本以“管理心理学”命名的专著是管理心理学正式形成的标志。在此之前,研究、阐述心理学知识在工业企业领域中应用的著作,都以“工业心理学”命名或被视为工业心理学方面的书籍。当然,把“工业”换成“管理”并不是莱维特在没有缘由的情况下随便作出的。实际上从20世纪20年代起,工业心理学的研究从霍桑实验中已认识到人的心理活动的重要性。一直到20世纪50年代,人们才越来越清楚地认识到,在工业心理学中,对人的管理的研究占据着核心的地位。被管理者的劳动积极性是影响生产效率的关键因素,因而也应是工业心理学的主要研究内容,于是管理心理学就应运而生了。工业心理学在演进中产生出管理心理学,这是工业心理学研究进展和深化的结果,是工业心理学难以继续包容管理心理学这一核心内容的必然反映。

本书是编者在多年管理心理学及相关学科的教学经验与科研成果积累的基础上,本着博采众长、理论与现实实践相结合、通俗易懂的原则,广泛参阅和引用国内外管理心理学理论精华,并结合中国国情以及国内外一些典型的管理实践案例、心理测验、管理游戏等,经过反复斟酌,精心编写而成的,具有较强的实践性,便于读者提高学习兴趣和改进学习方法,牢固掌握理论联系实际的学习方法,从而跳出只讲不练的框架,提高管理实践能力。

全书内容丰富多彩,囊括了管理心理学的基本范畴、研究方法、基础知识与理论框架。同时,编者在本书中对近年来管理心理学的研究重点作出了更为深入、细致的探讨,突出体现了当今国内外管理心理学的重要理论成果和研究动态。

全书共分十章,每章开头设有开篇案例,结尾设有实训模拟,包括案例分析与思考、心理测验、管理游戏、复习思考四个部分。

本书由袁秋菊(汉口学院)撰写主要部分,并确立全书框架,统揽全局,同时还邀请其他几位作者共同合作参与撰写。具体章节分工情况如下:袁秋菊编写第二章、第三章、第四章、第七章,范春(湖北财税职业学院)编写第一章、第九章,何倩倩(重庆大学城市科技学院)编写第五章,张涛(汉口学院)编写第六章,陈周燕(重庆大学城市科技学院)编写第八章,刘珍(重庆大学城市科技学院)编写第十章。

本书在编写过程中,学习和借鉴了许多同类教材和相关研究成果,引用了大量参考文献和案例,在此对相关文献的作者和编辑一并表示衷心的感谢!

由于编者水平有限,不足之处在所难免,恳请专家、同行和广大读者批评指正。

编 者
2014 年 11 月

第一章 导论	(001)
第一节 管理心理学的研究对象与内容	(002)
第二节 管理心理学的研究意义	(005)
第三节 管理心理学的研究方法	(007)
第四节 管理心理学的产生与发展	(012)
实训模拟	(017)
第二章 个性心理与管理	(022)
第一节 个性概述	(023)
第二节 气质与管理	(031)
第三节 性格与管理	(039)
第四节 能力与管理	(049)
实训模拟	(056)
第三章 个性倾向性与管理	(068)
第一节 需要与管理	(069)
第二节 动机与管理	(076)
第三节 兴趣与管理	(082)
第四节 价值观与管理	(087)
实训模拟	(094)
第四章 心理过程与管理	(107)
第一节 知觉与管理	(108)
第二节 情绪与管理	(121)
第三节 意志与管理	(130)
实训模拟	(136)

第五章 群体心理与管理	(141)
第一节 群体心理概述	(143)
第二节 群体凝聚力与管理	(150)
第三节 群体沟通与管理	(154)
第四节 群体冲突与管理	(167)
第五节 群体决策与管理	(175)
实训模拟	(182)
第六章 团队心理与管理	(185)
第一节 团队概述	(186)
第二节 团队氛围与团队绩效	(196)
第三节 高绩效团队的建设与管理	(200)
实训模拟	(206)
第七章 领导心理与管理	(209)
第一节 领导者的心理素质	(210)
第二节 领导者的权力艺术	(224)
第三节 领导者的用人心理	(238)
实训模拟	(254)
第八章 被领导者心理与管理	(258)
第一节 被领导者及其成熟素质	(259)
第二节 员工的心理健康	(267)
第三节 态度与行为改变	(275)
第四节 当代青年人心理与管理	(283)
实训模拟	(295)
第九章 激励心理与管理	(300)
第一节 激励概述	(301)
第二节 激励理论	(307)
第三节 激励方法	(317)
实训模拟	(321)
第十章 组织心理与管理	(325)
第一节 组织概述	(326)
第二节 组织结构与组织设计	(333)
第三节 组织变革与发展	(350)
第四节 组织文化	(359)
实训模拟	(368)
参考文献	(373)

第一章 导论

【学习目标】

1. 掌握管理心理学的研究对象与内容；
2. 了解管理心理学的研究意义；
3. 熟悉管理心理学的研究方法；
4. 认识管理心理学的产生与发展。

【开篇案例】

三个和尚的故事

山上有座小庙，庙里有个小和尚。他每天挑水念经、敲木鱼，给观音菩萨案桌上的净水瓶添水，夜里不让老鼠来偷东西，生活过得安稳自在。不久，来了一个高个子和尚，他一到庙里，就把半缸水喝光了。小和尚叫他去挑水，高个子和尚心想，一个人去挑水太吃亏了，便要小和尚与他一起去抬水，两个人只能抬一只水桶，而且水桶必须放在扁担的中央，两人才心安理得。这样总算还有水喝。后来，又来了一个胖和尚。他也想喝水，但缸里没水，小和尚和高个子和尚叫他自己去挑，胖和尚挑来一担水，立刻独自喝光了。从此谁也不挑水，三个和尚就没水喝了。大家各念各的经，各敲各的木鱼，观音菩萨面前的净水瓶也没人添水，花草枯萎了。夜里老鼠出来偷东西，谁也不管。结果老鼠猖獗，打翻烛台，燃起大火。三个和尚这才一起奋力救火，大火扑灭了，他们也觉醒了。从此三个和尚齐心协力，水自然就更多了。



第一节 管理心理学的研究对象与内容

一、管理心理学的基本概念

管理心理学是一门综合运用心理学、管理学、行为学、社会学、伦理学、生理学等学科的基本理论来研究组织中人的心理行为活动规律,借以解释、预测和激励组织中人的行为,以调动人的积极性、主动性和创造性,不断提高工作效率与管理效能,最终实现组织目标的一门学科。

二、管理心理学的研究对象

管理心理学的研究对象是人的外在行为及其内在心理规律。管理心理学既探索组织管理活动中人的行为规律,同时又揭示这些行为背后潜在的心理机制。把人的行为规律及其心理机制结合起来进行研究。人的行为与心理之间具有密不可分的关系。一方面,行为是在一定心理活动的指导下进行的,是心理活动的外在表现,要想真正了解人的行为,就要探索其背后潜在的心理机制;另一方面,心理又是行为的内在动因,是调节、控制行为的内部过程,要想揭示人类心理的奥秘,就必须分析人的外在行为。

管理心理学把研究范围严格限定在组织管理活动这一特定情境中,这里的“组织”可以是经济组织,同时也涵盖政治组织、社会组织、文化组织等。管理心理学并不是研究人的一切心理与行为,不是探索一般情境下人的行为规律及其潜在的心理机制。

三、管理心理学的研究目的

管理心理学是一门应用性很强的学科,其有两个方面的研究目的:一方面,通过对员工工作行为的研究,挖掘其心理机制,促使整个组织工作效率和绩效的提升;另一方面,通过对管理行为的研究,弄清其潜在的心理机制,运用科学的方法改进组织管理,实现员工的全面发展。

四、管理心理学的研究内容

管理心理学的研究对象决定了其研究内容应基于个体的心理活动而展开,并放大到群体心理和组织心理的相关问题。作为一个体系,管理心理学主要包括三大部分:个体管理心理、群体管理心理和组织管理心理,这三个部分相互影响、相互制约。

（一）个体管理心理

个体管理心理主要有三个方面的内容。

- （1）个体的心理过程，包含个体的认知，如感觉、知觉、记忆与思维等；个体的情感，主要有情绪、态度、价值观；个体的意志，如挫折、心理压力与压力管理策略等。
- （2）个体行为的基础，如个性、气质、性格、能力等。
- （3）个体行为的管理，主要是个体的需要、动机、工作态度、工作满意感与激励等。

（二）群体管理心理

群体管理心理的核心理论思路是群体动力学，即群体组合、协调、发展的动态机制。群体管理心理也包含三个方面的内容。

- （1）群体的组合与互动，包括群体发展阶段、群体规范和群体凝聚力等。
- （2）群体的沟通和协调，包括群体沟通模式、群体间工作模式、冲突管理策略、群体决策等。
- （3）群体的团队管理，包括团队工作理论、高效团队的特征、团队管理途径等。

（三）组织管理心理

组织管理心理是对管理心理学的整合分析。组织管理心理由四个方面组成。

- （1）组织结构和组织设计，包括组织理论、组织结构与技术机制、组织设计与权变因素等。
- （2）组织发展和战略管理，包括组织变革和发展的模型、组织发展与管理改革创新的途径、学习组织与战略管理的理论与方法等。
- （3）组织文化，包括组织文化的理论、组织文化的策略、交叉文化下的组织管理等。
- （4）领导行为与管理决策，包括领导行为与权力模式、领导行为的传统理论与权变理论等。

五、管理心理学与其他学科的关系

管理心理学是介于管理科学和心理科学之间的一门边缘学科，也是一门综合性很强的学科，与管理学、行为科学、普通心理学、社会心理学、人类学等学科联系极为密切。管理心理学所涉及的各学科基础理论众多，跨学科性非常明显。一方面，管理心理学从这些学科摄取养料，吸收这些学科的研究成果；另一方面，管理心理学也为这些学科提供素材，丰富和充实这些学科。

（一）管理心理学与管理学

管理学是研究管理过程中一般活动规律的学科，主要讨论管理中一些共同的、带有规律性的问题，如管理的一般性质、管理的基本原则和方法、管理过程与职能等。管理学涉及哲学、经济学、法学、社会学、数学、心理学、运筹学、决策学、人才学等学科以及系统论、

信息论、控制论等理论体系,是上述科学知识在管理过程中的综合运用。在某种意义上说,管理心理学是管理学的一个分支,主要研究管理过程中的心理学问题。

(二) 管理心理学与行为科学

行为科学是研究和探索人们的行为规律的一门学科,以人为研究对象,以预测和控制人的行为为目的。行为科学诞生于20世纪50年代初的美国。1949年,芝加哥大学举行的一次跨学科会议上首次采用“行为科学”这一概念,1953年由福特基金会正式定名,1956年《行为科学月刊》出版。

行为科学是一门综合性学科,涉及心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、伦理学等学科。行为科学在企业组织中的应用称为“组织行为学”,综合运用上述学科的知识,研究组织中人的个体行为、群体行为、领导行为、组织行为的规律。可见,行为科学与管理心理学的人力管理部分有交叉联系。管理心理学不但研究管理活动中人的心理与行为,也讨论目标、信息、时间、环境等因素。

(三) 管理心理学与普通心理学

普通心理学是研究人的心理现象及其一般规律的一门学科,主要研究心理过程与个性问题。心理过程包括认知过程(感知、记忆、思维、想象等)和意向过程(情感、意志等);个性包括兴趣、动机、气质、性格、能力等。

管理心理学与普通心理学是特殊与一般的关系。普通心理学是管理心理学的基础,管理心理学则把普通心理学的原理和规律应用到管理过程,具体分析管理活动中人的心理现象和规律。如普通心理学研究抱负、信心、动机、思维、情感、意志等心理现象,管理心理学则研究这些心理现象在管理中的意义,分析其对于目标行为的制约作用,阐述其对于调动人的积极性的意义等。

(四) 管理心理学与社会心理学

社会心理学是研究在社会生活条件影响下,个体或若干个体心理活动发展和变化的规律的学科。社会心理学包括三个层次:一是研究个体在社会情境中的心理现象,如社会知觉、社会动机、社会态度等;二是研究人与人相互作用的机制,如人际沟通、人际影响、人际关系等;三是研究群体心理,如群体规范、群体凝聚力、群体决策等。

管理心理学与社会心理学是相互影响、相互渗透的邻近学科。马克思主义认为,人是社会的动物,人的本质是一切社会关系的总和。管理活动在本质上也是一种社会实践活动,社会心理学的研究成果必然有助于管理心理学的建设。事实上,管理心理学也正是在社会心理学的影响与渗透下产生的,社会心理学是管理心理学的母体。难怪有人把“管理心理学”称为“工业社会心理学”。

(五) 管理心理学与人类学

人类学是研究人类的体质特征及其变化与发展规律的学科。其研究内容包括人类的进化历程、现代人体质特征与类型在个体间的变异、性别差异和年龄的变化等问题。

人类学不仅研究人类群体的演化过程,也研究不同群体之间的差异。西方人类学特别注重考察人的体质与文化的关联。一般而言,人类学研究可以分为三大类:第一类是主要研究形态、生理、遗传等人类体质的体质人类学;第二类是主要研究民族文物、文化史、民俗、语言等文化现象的文化人类学;第三类是专门研究先史时代人类的体质和文化的史前人类学。其中,文化人类学与管理心理学的关系最为密切。由于文化传统直接影响着个体的思维方式、行为方式和价值取向,生活在不同文化背景下的个体和群体势必受到该文化的熏陶和影响。因此,人类学的知识和原理对管理心理学的研究和应用具有一定的借鉴意义。此外,管理心理学与生理心理学、实验心理学、教育心理学等也有一定的联系,在此不一一详述。

第二节 管理心理学的研究意义

一、管理心理学是未来管理科学的核心内容

人们在从事管理活动时,总是从以物的管理为中心,过渡到以人的内在心理为中心。管理上不断向人的内心深处进军。随着社会生产力和科学技术水平的不断提高,随着现代通信的发展与信息传播的发达,人与人之间、组织与组织之间在物的方面必然会不断缩小差距,而以心理上的竞争为显著特征。因而,未来的管理科学必然是以管理心理学为核心内容的科学。

人的心理是地球上最美丽的花朵,人的大脑是大自然最神奇的创造。如今,人类大则能探测远达一百亿光年以外的河外星系,小则深入物质结构的夸克层次进行研究,但对自己的心理活动规律和大脑功能的研究,充其量还处于物理学的牛顿时代,天文学的伽利略时代。以管理心理学为例,它还是比较多地依靠直观的判断和经验的总结;还是一门具有多种方法论、多种变体、多种世界观、多种范型、多种体系、多种理论以及多种学科的科学;它只是局部规律,没有整体规律;它只对工业企业及部分其他组织的管理进行了研究,而对人类的其他管理活动中的心理规律(如个体的自我管理)很少问津。

时代在呼唤管理心理学,未来更需要管理心理学。如果说未来的世纪是心理学的世纪,那么也可以这样认为:未来的管理世界是管理心理学的世界。一张白纸好写最新最美的文字,好画最新最美的图画。管理心理学的落后现状正给有志于从事这方面研究的人士提供了用武之地,只要努力耕耘,锲而不舍,就一定会收获丰硕的成果。

二、管理心理学有助于个体的自我完善

个体的发展与完善固然有赖于许多外界的客观条件,如良好的家庭背景与社会氛围等,但更重要的还是个体自身的主观努力,以及个体的自我管理水平。

在人的一生中,个体自身的主观努力随着年龄的增长而愈显重要。虽然人的自我意

识在个体早期就已萌芽,但此时还更多地表现出不自觉性和被动性,更多地受环境和他人的支配。随着青年期的到来,个体在心理上“断乳”,自我意识逐渐增强,更多地表现出自觉性和能动性,更倾向于支配环境和他人。因此,从这个时期开始,个体就逐步摆脱各种依附关系,以独立的姿态出现于社会,个体也就必须努力雕琢自己的形象,学会自我管理,并且对自己的所作所为承担责任。个体是成功,还是失败;是奋进,还是退缩,都与他是否能够自我设计、自我控制、自我调节、自我完善有着密切的关系。

管理心理学是个体自我完善的良友。以目标管理为例,管理心理学可以帮助个体确定宏伟远大而又切实可行的目标,并调节自己整个身心活动,向着这个目标迈进,“咬定青山不放松”,“任尔东西南北风”,利用一切可以利用的条件与优势以实现目标。再以人力资源管理为例,管理心理学关于自知与知人、交往与吸引、冲突与沟通的理论,可以帮助个体形成和谐的人际关系,赢得他人的喜爱与尊重。环境管理心理学则有助于个体创造良好的心理氛围与工作环境,提高生活、学习和工作的效率。如果一个人能够真正掌握并运用管理心理学的原理,也就掌握了自我管理的方法。无论置身于什么场合或情境,他都能寻求最佳的生存方式、最佳的发展方向,都能有效地实现个体的价值,发挥个体的潜力,并对社会的进步作出贡献。

三、管理心理学有助于企业和组织提高工作效率,增进经济效益

管理活动是人类社会实践活动中的一种,是人类一切有组织的协作活动所不可缺少的,是一切社会生产所必需的。个体的自我活动离不开管理,群众或组织的活动更离不开管理。马克思曾经形象地说明管理在社会活动中的地位与作用:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产的运动——不同于这一总体独立器官的运动——所产生的一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个乐队指挥。”

正像乐队离开了指挥就会杂乱无章一样,企业或组织离开了管理就会陷入瘫痪。管理心理学不仅为企业和组织的领导提供了指挥与决策的科学方法,也指出了充分利用各种潜在资源的有效途径。例如,一个企业或组织必须清醒地意识到自己的使命、目标和战略;必须吸引和接纳各种类型的人才,有效地调动每一个员工的积极性;必须有一流的情报系统,使自己在信息化社会里立于不败之地;必须有强烈的时间观念,在有限的单位时间内创造更多的物质财富和精神财富;必须为员工创造和谐、美好的工作环境,从而提高工作效率,等等。这些都离不开管理心理学原理的指导。企业和组织的活力在于管理,管理出效率,管理出效益,这是企业成功的秘诀所在。

管理本身并不是目的,只是实现目的的手段。“管理工作中第一永恒之事是使人的力量有效发挥以及人的弱点不影响工作。”杜拉克指出:“每一次管理的成功都是管理者的成功。每一次失败都是管理者的失败。进行管理的是人,而不是武力或事实。管理者的眼光、奉献精神和诚实决定了是否管理恰当或管理不善。”美国管理学家詹姆斯·L. 里格斯有句名言:“企业的声望是它们不同的管理哲学的表现,它们的成功是由于它们的哲学变成了现实。”这对于管理心理学也是适用的。大量材料表明,如果一个企业或组织忽视心

理因素的作用,即使它的人才素质再好,技术水平再高,企业或组织的机器也难以高效地运转,从而必然导致失败的命运。

第三节 管理心理学的研究方法

俗话说:工欲善其事,必先利其器。这个器,就是方法。方法是一门科学的精髓。正如苏联生理心理学家巴甫洛夫所说:“科学随着方法学上获得的成就而不断跃进。方法学每前进一步,我们便仿佛上升了一级阶梯,于是,我们就展开更广阔的眼界,看见从未见过的事物。”目前,管理心理学作为一门独立学科还不够成熟,这不仅表现为学科理论体系不尽完善,也表现为方法论的苍白无力。因此,有必要对管理心理学的研究方法做一些探讨。

一、管理心理学研究的基本原则

辩证唯物主义和历史唯物主义是人类哲学思维和科学知识发展的最高成果,为一切科学研究提供了正确的世界观和方法论,也是管理心理学研究必须遵循的指导思想。同时,管理心理学研究还要考虑以下基本原则。

(一) 客观研究与理论指导相结合的原则

管理活动本身是一种客观存在的社会活动,人的心理是对客观存在的反映。管理心理学的研究首先要遵循客观性的原则,对任何管理心理现象都必须按照它的本来面目加以考察,必须在具体的管理活动中加以客观的研究,切忌任何主观猜测的判断。在管理心理学的研究中,要如实地记录被研究对象的外部刺激、主观反应和体验,要根据客观的资料和事实得出结论,对于不符合研究者原先构想的材料要实事求是地认真分析,不可随心所欲地加以丢弃,更不能用虚假的、伪造的材料来“维持”自己的观点。例如,在研究精神奖励与物质奖励对于人的激励作用时,我们就不能抱着某种方式好、某种方式坏的成见,戴着有色眼镜去过滤事实。

客观研究并不排除理论思维的指导作用。在各类心理学著作(包括一些管理心理学著作)的方法讨论中,几乎只是讨论观察、实验等具体方法,而只字不提理论思维的作用。其实,任何客观的研究离开了理论思维的指导都将寸步难行。我国自然辩证法学者曾经提出,在实验与理论之间存在着一个“循环加速机制”,只有使理论与实验相结合,才能使实验从盲目走向自觉、严格,使理论从含混趋于严密、清晰。具体来说,理论思维在管理心理学的研究中起着如下作用。

第一,研究的选题需要理论思维。只有理论思维才能使我们抓住管理心理学发展的前沿,而不是把前人早已提出过的、废弃了的命题当作时髦的新课题,或者选择与现实生活无甚关联的课题。

第二,研究的设计需要理论思维。管理心理学实验的成功,关键在于实验设计的精细、巧妙和正确。如何在简化了的条件下对高度复杂的人的心理活动进行观察和实验,充分估计被试可能出现的各种情况等,这些都需要理论思维。

第三,实验数据的处理和结果的得出需要理论思维。如果没有理论思维,成功的研究过程也无法得到成功的结果。

(二) 学科间整合与系统探讨相结合的原则

管理心理学是一门综合性很强的学科,与管理学、心理学、社会学、人类学、行为科学等邻近学科有着密切的关系。只有及时注意这些学科的发展动向,从这些学科的成果中汲取养料,进行学科整合研究,才能把握复杂的管理活动中的心理规律。这就要求管理心理学研究者具有比较渊博的知识背景。对于决策理论有开创性研究并且获得诺贝尔经济学奖、美国心理学会杰出贡献奖的司马贺(Herbert A. Simon,又译为西蒙)教授,之所以能在心理学等学科屡有建树,被誉为当代最著名的博学家,就在于他有渊博的知识背景,活跃在边缘科学的前沿。如果局限于管理心理学自身的小天地,对其他学科的新动态、新进展不闻不问,必然会使管理心理学难以突破自己。

研究管理心理学,不仅要考虑它与其他学科的内在联系,也要探讨管理活动内部的关系,遵循系统性的原则。因此,我们在研究管理活动中的心理现象时,必须在各个因素的前后联系、相互作用的关系中去分析和认识,不能把这些心理现象看作独立存在的东西进行孤立的研究。对此,列宁有一段精辟的论述:“在社会现象领域,没有哪种方法比胡乱抽出一些个别事实和玩弄实例更普遍、更站不住脚的了。挑选任何例子是毫不费劲的,但这没有任何意义,或者有纯粹消极的意义,因为问题完全在于,每一个别情况都有其具体的历史环境。如果从事实的整体上、从它们的联系中去掌握事实,那么,事实不仅是‘顽强的东西’而且是绝对确凿的证据。如果不是从整体上、不是从联系中去掌握事实,如果事实是零碎的和随意挑出来的,那么它们就只能是一种儿戏,或者连儿戏也不如。”

以管理心理学的研究为例,我们在考察一个人、一个企业或组织成功的原因时,如果孤立地看问题,只归结于领导决策的正确或和谐的人际关系,那是远远不够的,应该在更为宏观、更为系统的基础上发现导致成功的心理因素的整体效应,才会得出符合实际的科学结论。因此,我们在考虑管理心理学的体系建构时,才决定补充目标管理、信息管理、时间管理和环境管理等与心理活动有关的内容。

(三) 继承、引进与改造、创新相结合的原则

管理心理学是最近几十年才兴起的一门新学科,在我国的历史也不长。但是,人类的管理活动是伴随着人类的诞生而开始的。在人类开始自己的管理实践时,也就开始形成了管理心理学思想的萌芽。因此,积极地继承我国古代管理心理学思想的宝贵遗产,引进国外管理心理学的有益成果,对于建立具有中国特色的管理心理学有着十分重要的意义。已故中国科学院心理研究所名誉所长潘菽教授曾多次指出:要把我国的心理学搞上去以适应我国社会主义现代化建设的需要,必须在四条途径方面同时努力。这四条途径就是:贯彻马克思主义的辩证唯物论和历史唯物论的理论指导,密切结合我国社会主义现代化

建设的实际,积极而有辨别地引进国外心理学中对我国心理学的发展有益的研究成果,发扬我国古代的一些可贵的心理学思想。这对于管理心理学也是适用的。我们的研究只有在继承和发扬前人的智慧、引进和消化国外的精华的基础上,才能站在学科发展的前沿。在这方面,革命导师马克思给我们做了最好的表率。他的学说为什么能够影响革命阶级的千百万人的心灵呢?最重要的原因之一就在于他对以往科学所提供的全部知识进行了最确切、最缜密和最深刻的研究。

自然,继承也好,引进也罢,其本身都不是目的,都是为改造、建构和创新服务的。我们认为,管理心理学的改造、建构和创新,最根本的要求是中国化,在体系和内容上都要符合中国国情,都要有益于我国社会主义物质文明和精神文明建设的需要。

二、管理心理学研究的主要方法

心理学的研究方法有多种分类标准。从认识心理现象的过程上看,可分为获得感性经验材料的研究方法(又称直观法)和获得理性认识的研究方法;从研究的性质上看,可分为经验研究、实验研究、测验研究;从获得资料的方式上看,可分为纵向研究和横断研究;从研究对象的多少来看,可分为个案研究与团体研究,等等。这里,我们着重分析经验研究、实验研究和测验研究在管理心理学研究中的应用。

(一) 经验研究

所谓经验研究,是指在不对事物加以干涉和控制的前提下,获得关于事物发展、变化的资料,并从中提炼出规律性的东西。它包括观察、问卷调查、临床研究、个案研究、经验总结、活动产品分析、传记调查等多种方法。经验研究在管理心理学研究中运用比较广泛,常见的有以下几种。

1. 观察法

观察法就是有目的、有计划地观察被观察者在一定条件下的言语、行为、表情等反应,并详尽记录、认真分析的一种方法。观察可以以感官为工具,也可以利用录音、录像、照相等现代辅助技术设备。

观察从时间上分有长期观察和定期观察;从范围上分有全面观察与重点观察;从观察者与被观察者的关系上分有参与观察和非参与观察(前者是指研究者亲自参与被观察者的活动,后者则作为旁观者研究被观察者的活动);从观察情境的性质上分有自然观察与控制观察。

为了保证观察的效果,应注意以下两点:

第一,要有明确的观察目的,有计划按步骤地进行。

第二,在自然观察中要尽可能使被观察者处于自然状态,观察者有时可以在隐蔽处通过纱屏、单向透光玻璃或电视等进行观察。

观察法的优点是简易方便、自然真实,缺点是比较被动、难以深入。

2. 问卷法

问卷法是让被试回答已拟定的问题,然后汇总回答结果并加以研究的方法。常用的

问卷量表有描述、选择和评定三种方式。当调查对象的数量较多时,可以采用随机抽样的方法进行调查。

为了使问卷法收到较好的效果,应注意以下三点:

第一,可以采用不记名的方式,打消回答者的思想顾虑。

第二,为了避免不真实的回答,可在问卷中安排一些自相矛盾的问题,如果被试者回答都一样,可将这些不真实的答卷剔除。

第三,为了提高调查的效度和信度,调查者要处理好与被试的关系,使调查在轻松和谐的氛围中进行。

问卷法的优点是使用方便、统计迅速,可在较短时间内收集大量资料,缺点是有时信度难以保证,缺乏可靠性。

3. 访谈法

访谈法是通过面对面的谈话,直接了解他人心理状态的一种方法。访谈法可分为结构式访谈和无结构式访谈,前者指事先拟订好提纲,系统地收集所需要的资料;后者指在尊重受访者谈话兴趣的前提下进行自由交流,使其流露出自己内心的真实感受和想法,从而收集所需要的资料。

为了使访谈法收到较好的效果,应注意以下两点:

第一,把握谈话的方向,不要无的放矢、乱扯一气,而要使谈话顺水推舟,抓住重点。

第二,要赢得受访者的信任,必要时可作适当的说明和保证,如讲明对所谈内容绝对保密,绝不外宣,更不会嘲讽等。

访谈法的优点是触及内心深处,缺点是仅凭受访者的口头回答而得出的结论往往缺乏可靠性,因此,一般不单独使用,而与其他方法结合使用。

4. 案例研究法

案例研究法是指研究者通过查阅记录、访谈、发调查问卷和观察等方式搜集关于某个特定的人或群体的详尽资料,然后进行分析的研究方法。案例研究法特别适用于在新情境中发现新问题。

为了使案例研究法收到较好的效果,应注意以下两点:

第一,研究者对新事物要有敏锐的觉察力。

第二,搜集的资料要详尽,要有驾驭众多资料的能力。

案例研究法有助于发现新问题,但不适合探究变量间的因果关系,而且它有一个较大的缺陷就是外部效度较低,研究的结果很难外推。

5. 内省法

内省法又称自我观察法、自我分析法等,是对自身的心理现象进行观察并加以陈述的一种方法。它可以是口头报告,也可以是书面报告;可以是实验性的,也可以是非实验性的。内省法曾经遭到行为主义学派的猛烈抨击,一度声名狼藉,几乎销声匿迹,以致一般教科书对此均不提及。但不管怎样,它在心理科学的研究中还是有着广泛的应用,甚至反对内省法的人也在使用内省法。根据心理学家吴伟士(R. S. Wood Worth,又译武德沃斯)分析,即使在行为主义风行的美国,1958年发行的43种主要心理学杂志的1122篇论文中,仍有493篇(44%)在不同程度上使用着内省法。内省法在管理心理学研究中也