

高等院校精品课系列教材

上海市教委重点课程
上海市精品课程



管理心理学

第二版

Management Psychology

毕雪阳 主 编
刘立明 副主编

高等院校精品课系列教材
上海市教委重点课程
上海市精品课程

管理心理学

(第二版)

毕雪阳 主 编
刘立明 副主编

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/毕雪阳主编,刘立明副主编. —2版. —上海:上海财经大学出版社,2015.8

高等院校精品课系列教材

上海市教委重点课程

上海市精品课程

ISBN 978-7-5642-2211-6/F·2211

I. ①管… II. ①毕…②刘… 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(2015)第 170861 号

(第二版)

主 编 毕雪阳

副主编 刘立明

☐ 责任编辑 秦 茗

☐ 封面设计 钱宇辰

GUANLI XINLIXUE

管理心理学

(第二版)

毕雪阳 主 编

刘立明 副主编

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

江苏省句容市排印厂印刷装订

2015 年 8 月第 2 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16 17 印张 435 千字

印数: 9 001—13 000 定价: 38.00 元

序 言

管理心理学是管理学中的一门专业基础课程。本书是由笔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之精华,并结合中国国情以及国内外一些典型的管理实践案例、心理测试、管理游戏等,经过反复斟酌,精心编写而成。

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,笔者在本书中对近年来管理心理学的研究重点做出了更为深入、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。经历了5年的教学实践总结,团队成员根据管理心理学的学科发展趋势及多年的教学经验,于2015年1月启动了本教材的第二版修订工作。本次修订主要是对教材的布局结构和部分案例进行调整,主要体现教材的应用性特点,同时以全新的案例适应社会发展的新常态。另本次修订对教材的PPT也进行了修改,以适应本教材的修订和授课教师的教学工作。本次修订主要由主编毕雪阳教授和副主编刘立明老师、薛国强老师共同完成。目前全书共分为五部分、十章内容,每部分由两章内容组成,下面做一简要介绍:

第一部分为导论篇,包含两章。第一章为“管理心理学的研究与思考”,共3节;第二章为“管理心理学的产生与发展”,共4节。导论篇主要介绍了管理心理学的研究对象、管理心理学产生和发展及管理心理学的发展趋势。

第二部分为个性与群体篇,包含两章。第三章为“个性心理与管理”,共3节;第四章为“群体心理与管理”,共5节。主要介绍了个性心理特点、挫折的心理分析及群体心理与管理的概述。

第三部分为人力与人际篇,包含两章。第五章“人力资源与管理”,共4节;第六章为“人际交往心理与管理”,共5节。主要介绍了心理学在人力资源方面的运用,如何将个人的心理特点与其职业规划匹配等;介绍了人际交往的心理学特征与人际关系的管理。

第四部分为激励与领导篇,包含两章。第七章为“激励心理与管理”,共3节;第八章为“领导心理与管理”,共4节。主要介绍了激励的理论与激励心理的特征及领导者的素质、领导角色理论等内容。

第五部分为组织与环境篇,包含两章。第九章为“组织文化与管理”,共3节;第十章为“综

合因素与管理”，共3节。主要介绍了组织文化的概念、功能、组织文化的管理等；介绍了组织的外部环境影响心理的综合因素，如信息管理因素、时间管理因素和环境管理因素如何影响心理及相应的管理措施。

本书由上海金融学院毕雪阳教授撰写主要部分，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。在此也向原版教材的参编人员刘立明、汪宜丹、杨秋菊、罗月领、薛国强老师表示衷心的感谢。

本书是集体合作的结晶，在编写时参考了大量的相关文献和著作，由于篇幅所限，有些未能在书中一一注明，敬请原著作者谅解，并对大家致谢！

当然，由于时代的发展、理论的与时俱进，我们今天奉献给读者的这本书仍需要不断完善与改进。希望广大读者能够在阅读本书的过程中给我们提出宝贵意见和建议，使之日臻完善，进而为中国的管理心理学教学增添新的亮点！

毕雪阳

2015年8月

目 录

序言	(1)
----	-----

第一部分 导论篇

第一章 管理心理学的研究与思考	(3)
本章导读	(3)
第一节 管理心理学的研究对象与内容	(3)
第二节 管理心理学的学科性质和研究逻辑	(5)
第三节 管理心理学的研究方法 with 意义	(10)
本章小结	(12)
思考练习	(13)
素质拓展	(13)
案例研讨	(16)
第二章 管理心理学的产生与发展	(17)
本章导读	(17)
第一节 管理心理学的产生	(17)
第二节 西方管理心理学的产生和发展	(20)
第三节 中国管理心理学的发展	(29)
第四节 管理心理学面临的挑战 and 存在的问题	(32)
本章小结	(34)
思考练习	(35)
素质拓展	(35)
案例研讨	(36)

第二部分 个性与群体篇

第三章 个性心理与管理	(41)
本章导读	(41)
第一节 个性概述	(41)
第二节 个性差异与管理	(44)
第三节 挫折与管理	(48)
本章小结	(52)
思考练习	(53)
素质拓展	(53)
案例研讨	(55)
第四章 群体心理与管理	(56)
本章导读	(56)
第一节 群体概述	(56)
第二节 群体动力	(62)
第三节 团队管理	(70)
本章小结	(76)
思考练习	(76)
素质拓展	(77)
案例研讨	(81)

第三部分 人力与人际篇

第五章 人力资源与管理	(85)
本章导读	(85)
第一节 人力资源与管理概述	(85)
第二节 人员招聘心理	(88)
第三节 人员培训心理	(93)
第四节 员工职业生涯规划与管理	(98)
本章小结	(106)
思考练习	(106)
素质拓展	(107)

案例研讨

基础篇 (108)

第六章 人际交往心理与管理

(110)

本章导读

(110)

第一节 人际交往心理概述

(110)

第二节 人际关系的形成与发展

(115)

第三节 人际魅力与人际关系改善

(120)

第四节 人际关系与个体成功

(126)

第五节 人际交往在管理中的艺术

(130)

本章小结

(137)

思考练习

(137)

素质拓展

(137)

案例研讨

(140)

第四部分 激励与领导篇

第七章 激励心理与管理

(143)

本章导读

(143)

第一节 激励概述

(143)

第二节 激励理论

(146)

第三节 激励方法

(154)

本章小结

(157)

思考练习

(158)

素质拓展

(158)

案例研讨

(160)

第八章 领导心理与管理

(161)

本章导读

(161)

第一节 领导者的角色与行为

(161)

第二节 被领导者心理与素质

(173)

第三节 领导者的素质与测评

(176)

第四节 领导者的权力与建设

(189)

本章小结

(197)

思考练习

(198)

素质拓展

(198)

案例研讨

(203)

第五部分 组织文化与综合篇

第九章 组织文化与管理

本章导读

(209)

第一节 组织文化概述

(209)

第二节 组织文化的作用

(209)

第三节 组织文化管理

(212)

本章小结

(214)

思考练习

(218)

素质拓展

(218)

案例研讨

(218)

(220)

第十章 综合因素与管理

(222)

本章导读

(222)

第一节 信息管理因素

(222)

第二节 时间管理因素

(236)

第三节 环境管理因素

(248)

本章小结

(257)

思考练习

(257)

素质拓展

(257)

案例研讨

(261)

参考文献

(262)

第一部分

导论篇

第一章

管理心理学的研究与思考

本章导读

管理心理学的发展已有近百年的历史,可以追溯到早期的工业心理学。人际关系理论及行为科学的发展奠定了管理心理学学科形成的基础。从20世纪60年代作为独立的学科,到80年代逐步分化,管理心理学既有自然科学的性质,又有社会科学的性质。从20世纪70年代末到现在,管理心理学在中国得到了一定程度的发展,但与西方发达国家的研究水平相比仍存在较大的差距。

管理心理学在西方又称为工业与组织心理学,是研究组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的一门学科。它属于心理学的研究范畴,是心理学的一个重要分支。近年来,随着理论不断完善与应用范围的逐步扩大,管理心理学已经发展成为一门独立的学科,在我国社会主义市场经济与现代化建设中扮演着越来越重要的角色。本章将对管理心理学的研究对象、研究内容、研究逻辑及研究方法等基本问题进行探讨,为后面的章节奠定基础。

第一节 管理心理学的研究对象与内容

一、管理心理学的研究对象

什么是管理心理学?不同的教材和专著从不同的角度给出了各自的定义,这些定义尽管在内容上有所区别,但就其实质而言则是相同的。一般来说,管理心理学是研究组织管理活动中人的行为规律及其潜在的心理机制,并用科学的方法改进管理工作,不断提高工作效率与管理效能,最终实现组织目标与个人全面发展的一门学科。这个定义主要有以下三层含义:

第一,管理心理学的研究对象是人的行为规律及其潜在的心理机制。也就是说,管理心理学既探索组织管理活动中人的行为规律,又揭示这些行为背后潜在的心理机制。它把人的行为规律及其心理机制结合起来进行研究,其原因在于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,它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。由此可见,管理过程中人的行为规律及其心理机制都是管理心理学所要探讨的对象。

第二,管理心理学的研究范围是组织管理活动中人的行为规律及其潜在的心理机制。换句话说,管理心理学不是探索一般情境下人的行为规律及其潜在的心理机制,而是把研究范围

严格限定在组织管理活动这一特定情境中,这里的“组织”不仅包括企业组织,还涵盖政治、经济、军事、教育等各种社会组织。

第三,管理心理学研究的目的是在掌握组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的基础上,运用科学的方法改进管理,充分调动人的积极主动性,不断提高工作效率与管理效能,最终实现组织目标与个人的全面发展。具体地说,管理心理学是一门应用性较强的学科,它来源于社会管理实践,也服务于社会管理实践。管理心理学的研究就是要进一步提高组织管理的科学化水平,充分挖掘人的发展潜力,以实现组织和个人发展目标。

二、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人的心理活动而展开,并辐射到行为和组织层面的相关问题。基于此种考虑,本书将以组织情境中人的心理活动为主线来安排相关内容,旨在突出管理心理学的心理学特色,增强其心理学色彩。下面分别对个性心理管理、人际交往心理管理、群体心理管理、人力资源管理、激励心理管理、组织文化管理和领导心理管理这七个主题做一简要说明。

(一)个性心理管理

在现代管理活动中,如何有效了解员工的个性,充分调动员工的工作积极性、主动性和创造性,成为各类组织提高工作绩效、实现发展目标的关键。所以,个性管理问题亦应该成为管理心理学首先探讨和解决的问题。基于这种考虑,本书的第三章将讨论个性的心理过程、心理发展、挫折与管理等。

(二)人际交往心理管理

人际关系是人们在交往过程中建立起来的人与人之间的心理的和社会的关系。现代组织管理强调以人中心,因此要想富有成效地开展管理工作,就必须了解组织情景中人际交往心理过程及其规律,了解得越透彻,越能对症下药,做好管理工作。本书第四章将探讨组织中的人际交往心理、人际关系的分类、影响人际吸引力的因素、人际交往在管理中的作用等。

(三)群体心理管理

随着生活节奏的加快及竞争的日趋激烈,群体及群体中的个人面对的应激事件越来越多,遭遇挫折的机会越来越高,群体压力越来越大,情绪管理问题在日常的组织管理活动中显得越来越重要。这方面的研究不仅有助于降低员工的压力,提高员工的身心健康水平,而且有助于缓解组织冲突,调动员工的工作积极性,实现群体的发展目标。本书第五章将探讨群体的含义、群体动力、群体冲突与团队管理等。

(四)人力资源管理

人力资源成为知识经济时代的第一资源,在企业竞争中扮演着越来越重要的角色。现代企业的竞争,越来越演变为人才之间的竞争。在经济学上,资源是指为了创造物质财富而投入于生产活动的一切要素,而人力资源作为生产活动中最活跃的要素,是一切资源中最重要资源。由于该资源特殊的重要性,长期以来,人力资源被西方经济学家称为“第一资源”。本书的第六章将探讨人力资源、人才招聘、人员培训、员工职业生涯规划与发展等。

(五)激励心理管理

激励是管理实践中的重要工作,也是管理心理学理论研究的重要内容。迄今为止,西方学者对激励问题的研究形成了多种理论,影响较大的有五种,即内容型激励理论、过程型激励理论、强化型激励理论、归因理论和综合激励模式理论。随着激励理论研究的深入,激励实践也

取得了长足的进步,主要表现为激励制度不断完善,激励的方法和技巧日益成熟。本书第七章将阐述激励概述、激励理论、激励的有效方法等。

(六)组织文化管理

组织是为了达到一定的目标,由不同结构、不同层次、不同职能的群体组合而成的系统。管理心理学研究的主体是组织中的主体,研究的活动是在组织背景下展开的,研究的目标最终也要落实到组织的发展上。组织是团体或个体实现某种目标的舞台,整个组织的状况直接影响群体或个体的行为效率。因此,除了研究个体层面的心理和行为问题之外,管理心理学还需要研究由个体形成的组织的特征及组织层面上的群体心理和行为规律。这对于如何更好地调动组织成员的积极性,充分利用人力、物力、财力,提高组织的效率是十分重要的。本书第八章将以“组织文化管理”为主题,探讨组织文化概述、组织文化作用、组织文化管理等问题。

(七)领导心理管理

领导是指引和影响个人或组织在一定的条件下实现某种目标的行动过程,其中实行指引和影响的人是领导者,接受这种指引和影响的人是被领导者,而一定的条件就是指领导过程所处的情境。领导者的素质就是一个人担当领导者后其生存和发展所必须借助的、来自于先天和后天而凝结于该主体内部的主体的质和量。领导者素质总体上包括五大方面:政治思想素质、道德法律素质、科学文化素质、身体心理素质、组织管理素质。本书第九章将用智商(IQ)、情商(EQ)、塑商(AQ)、德商(MQ)、财商(FQ)和健商(HQ)来结构化表述领导心理管理。

第二节 管理心理学的学科性质和研究逻辑

一、管理心理学的学科性质

管理心理学是介于管理科学与心理科学之间的一门边缘性、交叉性学科,也与其他众多学科有密切关系,是一门综合性很强的学科。同时,管理心理学与管理实践紧密联系,其研究素材来源于管理实践,研究成果又要回到管理实践中去,是一门应用性很强的学科。管理心理学既有自然科学的性质,又有社会科学的性质。下面分别简要分析一下管理心理学与心理学、管理学、组织行为学等几个邻近学科的关系,以便读者更加明确这门学科的性质。

(一)管理心理学与心理学

心理学是研究人的心理现象及行为规律的一门科学,它研究的内容是人的一般心理过程和个性心理。管理心理学研究的则是组织管理活动中人的行为规律及其潜在的心理机制。心理学似一棵大树,它有许多分支,而管理心理学是其中的分支之一。通常,人们把管理心理学归入应用心理学的范畴,如在国际心理学会议上,往往将管理心理学放在应用心理学主题范围内来安排报告。管理心理学就是探讨如何把心理学的基本原理和研究成果应用到组织管理领域中去的一门应用学科。随着心理学基本理论研究不断深入,新成果不断涌现,管理心理学将得到进一步的发展;而管理心理学的发展,又将反过来验证和丰富心理学的基本理论,促进心理学的繁荣。由此可见,管理心理学与心理学是个别与一般、特殊和普遍的关系,二者密不可分但又不可互相替代。

(二)管理心理学与管理学

管理学是研究管理活动过程及其规律的科学,它是由一系列管理理论、职能、原则、方法等组成的科学体系,是社会科学、自然科学和技术科学相互渗透而形成的一门综合性学科。而管

理心理学是研究管理活动过程中人的行为规律及其潜在心理机制的学科,也就是说,它主要研究管理过程中的心理问题。如果说管理学比较注重较为宏观的组织层面的问题,那么管理心理学则更注重较为微观的个体层面的问题;如果说管理学比较重视外在的行为层面的问题,那么管理心理学则更注重内在的心理层面的问题。所以,管理心理学与管理学的关系可以概括为:管理心理学是管理学的一个重要组成部分,是管理学的补充和发展。

(三)管理心理学与组织行为学

管理心理学与组织行为学既有十分密切的联系,又有一定的区别,具体分析如下:

1. 管理心理学与组织行为学的区别

(1)研究的侧重点不同。管理心理学着重研究行为背后潜在的心理活动规律,侧重于把心理学的原理应用于组织管理活动中;而组织行为学则重点探讨行为特点和规律本身,把人的外显行为作为研究对象,以达到预测和控制行为的目的。管理心理学侧重于本源学的研究,组织行为学则侧重于现象学的研究。

(2)理论基础不同。管理心理学作为心理学的一个重要分支学科,它的理论源泉主要是心理学;而组织行为学作为行为科学的一个分支,它的理论来源更加多样化,不仅来自心理学,还来自管理学、社会学、人类学、政治学、经济学等学科。

(3)形成背景不同。管理心理学的形成经历了长期的理论和实践准备。1912年,美籍德国心理学家闵斯特伯格(H. Münsterberg)出版了《心理学与工作效率》一书,首次把心理学正式应用到工业管理中。之后,随着心理学理论不断发展及应用范围的逐步扩大,1958年,美国心理学家利维特(H. J. Leavitt)正式提出“管理心理学”这一术语,并出版了第一本《管理心理学》著作,使管理心理学成为一门独立的学科。

组织行为学是由行为科学发展而来的,是行为科学与组织管理相结合而形成的分支学科。自20世纪60年代起,美国的工业和组织心理学研究开始从各大学的心理学系转到管理学院和研究生部。同时,这一领域的研究队伍除心理学家外,还有社会学家、人类学家甚至语言学家、数学家等陆续加入,该学科知识来源不断扩大,形成一个跨众多学科的研究领域。

2. 管理心理学与组织行为学的联系

(1)心理与行为密切相关。尽管管理心理学与组织行为学研究的侧重点不同,但事实上人的心理与行为之间是密不可分的。一方面,行为是心理的外在表现,组织行为学在研究人的行为时,必然会涉及行为背后的潜在心理机制;另一方面,心理是一种内隐的活动,管理心理学在探索人的心理活动规律时,也需要通过观察分析人的外部行为来达到推断内部过程的目的。心理与行为的这种联系就决定了管理心理学与组织行为学之间的密切关系。

(2)研究内容上的联系。在研究内容上,管理心理学与组织行为学虽各有特色,但在总体框架上却无大的差别,研究的基本内容皆为组织管理活动中个体、群体、领导、组织等方面的心理与行为规律。因此两门学科在内容上十分相近,只是对同一问题的研究视角和出发点有所不同。

(3)研究目的上的联系。管理心理学与组织行为学的研究目的基本相同,即通过对组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机制的探索,揭示有关的规律,不断促进管理工作的科学化,持续提高工作绩效与管理效能,最终实现组织和人的全面发展。

二、管理心理学的研究逻辑

(一)两种取向的管理心理学

管理心理学是管理学和心理学交叉融合而形成的一门边缘学科,从事该学科研究的人员

也主要来自于心理学和管理学领域。由于这两个领域的研究人员在学科背景、知识结构、看待问题的角度等方面存在差异,所以在这门学科不断发展的过程中,逐渐演变出了两种取向的管理心理学——心理学取向的管理心理学和管理学取向的管理心理学。

心理学取向的管理心理学是基于心理的或从个体角度出发的管理心理学。这种管理心理学看问题比较微观,注重个体层面的问题和行为背后的潜在机制,侧重于从心理学的角度出发,用心理学的理论、知识和方法来探讨相关问题,说明和解释相关现象。管理学取向的管理心理学是基于管理的或从组织角度出发的管理心理学,旨在为管理层或领导层出谋划策,教会他们如何管理员工,以便有好的业绩和绩效。这种管理心理学看问题比较宏观,也比较务实,侧重于用管理学的思想、原理和方法探讨相关问题,说明和解释相关现象。这两种取向已经在国内外不同版本的管理心理学著作中得到了体现。

两种取向的管理心理学在研究对象、内容体系等方面基本相同,不同之处在于研究问题的出发点不同。例如,在研究企业员工工作倦怠问题时,心理学取向的管理心理学更关注员工工作倦怠形成的心理机制,寻求导致其工作倦怠的心理因素;而管理学取向的管理心理学则更侧重从组织管理的角度出发,分析员工工作倦怠的形成原因,探查引起员工工作倦怠的社会、文化、组织条件等因素。

(二)管理活动中的人及其心理是手段与目的的辩证统一体

上述两种取向的管理心理学实际上触及了一系列非常重要而敏感的问题:管理活动的终极目的是什么?作为管理客体的人与作为管理主体的组织究竟是什么样的关系?人及其心理变化究竟是实现组织目标的手段或工具,还是组织管理活动的目的?换句话说,管理心理学研究组织情景中人的心理活动规律的目的何在?

管理学取向的管理心理学倾向于认为,探索管理活动中人的心理活动规律应该服务于管理的目的,是为了更加有效地、科学地开展管理工作,提高工作绩效,最终实现组织目标。按照这种观点,管理活动中的人及其心理变化只是实现组织目标的手段或工具,处于从属地位,因此研究管理活动中的人及其心理规律的管理心理学属于工具性或功利性的学科。而心理学取向的管理心理学则倾向于认为,管理活动中的人及其心理变化本身也应该成为管理的目的。管理心理学不仅应该服务于企业和组织目标,为该目标的实现提供依据、出谋划策,还应该服务于组织中的人,为企业和组织中人的全面发展提供依据和方法。当今的管理是以人性化管理或人本管理为主流的管理,在学术研究领域也已经出现了由人力资源管理(HRM)向人力资源发展(HRD)转变的趋势,人及其心理发展作为管理目的的地位更应该受到重视。

实际上,组织目标和人的发展目标并非一定是完全对立的关系,二者应是互为因果、互为目的和手段的对立统一关系。揭示组织环境中人的心理和行为规律,一方面应该有利于科学合理地开展工作,提高工作绩效,实现组织发展目标;另一方面应该有利于改善组织中人的心理状态,促进人的全面发展。组织目标的实现和组织中人的全面发展是互为目的和手段的,组织目标的实现为人的全面发展提供了条件,人的全面发展又为组织目标的实现奠定了基础。也就是说,管理活动中的人及其心理既是手段又是目的,同样组织也既是手段又是目的,二者都是手段和目的的辩证统一体。这种思想可以用图 1-1 加以更为详细的说明。

首先,管理心理学具有双重目标或双重性。一方面,它要服务于组织发展目标,在这个意义上它具有工具性或功利性;另一方面,它要服务于人的发展目标,在这种意义上它具有人文性、教育性等非功利的特点。

其次,上述两种目标是交互作用、互相影响的。这种交互作用造成的四种状态如图 1-2

所示,其中 A 是理想状态,B 是不常见状态,C 是常规状态,D 是最糟状态。

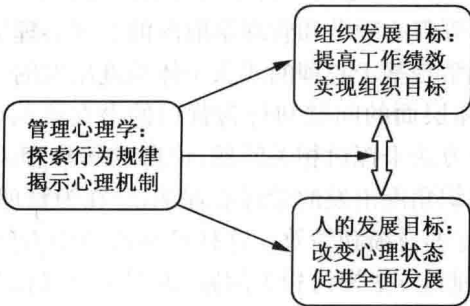


图 1-1 管理活动中的人与组织

第三,管理心理学除了直接服务于组织发展目标和人的发展目标之外,还需要对这两种目标之间交互作用的方式进行干预,协调二者之间的矛盾,调整二者之间的关系,使其达到相互促进、共同发展的状态,即达到图 1-2 中 A 所代表的理想化状态。

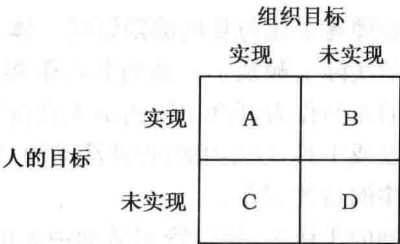


图 1-2 两种管理目标的交互作用产生的四种情况

(三)管理心理学需要思考的几个问题

如上所述,管理心理学是心理学的一个重要分支,属于应用心理学的范畴。因此,无论在理论研究层面上还是在管理实践层面上,管理心理学都应该突出心理学的学科特色。如何做到这一点呢?我们认为,至少应该解决好以下几个问题。

1. 个体关怀或宏观关心

相对而言,管理学、组织行为学等学科在研究组织管理活动中人的心理与行为规律时,多是从较为宏观的层面上来考虑的。例如,管理学主要从组织层面上来研究,组织行为学主要从外显行为层面来研究。作为管理学与心理学交叉而成的管理心理学,在探索人的心理与行为规律时应该表现出个体关怀的特征。所谓个体关怀,有两层含义:一是管理心理学应着重从微观层面来选择或理解问题,关心企业管理各个环节上与人有关的具体问题;二是管理心理学应以人为中心来思考和解决问题,对人身上存在的弱点和不足持较为宽容的态度,表现出人性化关怀的倾向。

具体而言,管理心理学的个体关怀特征应表现在两个方面。在理论研究方面,管理心理学应以研究个体心理状态和特点为出发点,对体现心理学特色的课题,如员工激励、工作压力、工作倦怠、心理契约等,要在吸收借鉴心理学中成熟的研究工具和手段的基础上,不断进行深入研究,力图实现理论研究上的创新;在实践应用方面,管理心理学在理解组织管理活动中涌现出来的各类实际问题时,应有独特的着眼点和分析框架,提出与管理学、组织行为学不同的解