



21世纪全国高职高专财经管理类规划教材

管理心理学

GUANLI XINLIXUE

徐云祥 主 编
孟凡超 王甜甜 副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21 世纪全国高职高专财经管理类规划教材

管理心理学

主 编 徐云祥

副主编 孟凡超 王甜甜



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书以教育部《高职高专人才培养目标及规格》为指导,为满足高职高专管理类专业教学需要,根据近年来管理心理学的发展和实践,以及多年的教学经验编写而成。全书的主要内容包括管理心理学基本内容的阐述,个性与管理,知觉与管理,态度与管理,情绪、情感及管理,激励与管理,群体心理与管理,组织心理与管理,管理沟通,领导心理,管理中的心理健康问题与调适。全书内容全面、简洁,不求探索理论之艰深,旨在实践应用。

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/徐云祥主编. —北京:北京大学出版社, 2009.1

(21 世纪全国高职高专财经管理类规划教材)

ISBN 978-7-301-14886-0

I. 管… II. 徐… III. 管理心理学—高等学校: 技术学校—教材 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 004722 号

书 名: 管理心理学

著作责任者: 徐云祥 主编

策 划 编 辑: 李 玥

责 任 编 辑: 李 玥

标 准 书 号: ISBN 978-7-301-14886-0/F · 2116

出 版 者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765126 出版部 62754962

电 子 邮 箱: xxjs@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 世界知识印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787 毫米×980 毫米 16 开本 17 印张 333 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 31.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

前 言

在管理实践中,管理者面临着一个巨大而又复杂的系统。管理的第一要素即是管人,也就是要根据人的心理和思想规律,通过尊重人、关心人、激励人来改善人际关系,充分发挥人的积极性和创造性,从而提高劳动和管理效率。管理心理学正是在这一时代背景下产生并迅速发展的一门科学。

本书以教育部《高职高专人才培养目标及规格》为指导,为满足高职高专管理类专业教学需要,根据近年来管理心理学的发展和实践,以及多年的教学经验编写而成。全书以个体心理、群体心理、领导心理、组织心理以及心理健康为内容架构了管理心理学的内容体系。全书的主要内容包括管理心理学基本内容的阐述、个性与管理、知觉与管理、态度与管理、情绪情感及管理、激励与管理、群体心理与管理、组织心理与管理、管理沟通、领导心理、管理中的心理健康问题与调适。本书在编写过程中,针对高职高专这一教育层次,按照“理论够用为度”的原则,突出重要内容和最新内容。理论阐述深入浅出,语言通俗易懂、删繁从简,理论联系实际,突出了实践性与可操作性的特点。

本书由徐云祥担任主编,孟凡超、王甜甜担任副主编。全书共分十一章,各章的编写分工如下:徐云祥负责编写第一、二、三、四、十章,孟凡超负责编写第八、九、十一章,王甜甜负责编写第五、六、七章,全书最后由徐云祥统稿。

在本书的编写过程中,我们参考了有关专家、学者的论著、相关教材、报刊资料、网上资料以及一些相关的研究成果,大部分参考书目已经在本书参考文献中列出。个别引用因无法查实,恕未一一注明,特致歉意。在此,谨向本书所有参考文献的原作者表示衷心的感谢。

本书可作为高职高专院校工商管理类专业学生的教材,也可作为一般中小企业管理干部的培训教材。由于编者水平有限,书中疏漏、错误和不妥之处在所难免,恳请广大读者批评指正。

编 者

2008年12月

目 录

第一章 管理心理学概述..... 1

第一节 管理心理学的研究对象、 内容和方法..... 1

- 一、管理心理学的研究对象..... 1
- 二、管理心理学的研究内容..... 2
- 三、管理心理学的研究方法..... 2

第二节 管理心理学的学科性质和 研究逻辑..... 5

- 一、管理心理学的学科性质..... 5
- 二、管理心理学的研究逻辑..... 7

第三节 管理心理学的形成与发展..... 9

- 一、管理心理学形成的理论准备..... 10
- 二、西方管理心理学发展概况..... 13
- 三、我国管理心理学发展概况..... 14

第四节 人性假设理论与管理..... 16

- 一、人性假设的含义..... 16
- 二、人性假设的 X 理论与 Y 理论..... 17
- 三、人性假设的经济人、社会人、
自我实现人和复杂人理论..... 18

第二章 个性与管理..... 22

第一节 个性心理..... 22

- 一、个性的概念..... 22
- 二、个性的基本特征..... 23
- 三、个性的基本心理结构..... 24
- 四、个性的形成与发展..... 25

第二节 气质与管理..... 26

- 一、什么是气质..... 26
- 二、气质学说..... 27

三、气质类型..... 29

四、气质与管理..... 30

第三节 性格与管理..... 31

- 一、什么是性格..... 31
- 二、性格结构..... 33
- 三、性格类型..... 34
- 四、性格的形成与发展..... 36
- 五、性格的优化与管理..... 38

第四节 能力与管理..... 41

- 一、什么是能力..... 41
- 二、能力的种类..... 42
- 三、能力的发展..... 44
- 四、能力与管理..... 47

第三章 知觉与管理..... 49

第一节 知觉的概述..... 49

- 一、知觉的相关概念..... 49
- 二、知觉的分类..... 50
- 三、知觉的基本特征..... 53
- 四、影响知觉的因素..... 58
- 五、错觉及其应用..... 59

第二节 社会知觉..... 61

- 一、社会知觉的含义及特点..... 61
- 二、社会知觉的类型..... 62
- 三、社会知觉效应及应用..... 63

第三节 自我意识与管理..... 66

- 一、自我意识的概念..... 66
- 二、自我意识的性质..... 66
- 三、自我意识的作用..... 67

四、自我意识的产生与发展	69	四、情绪进化理论	116
五、自我评价	71	五、情绪三因素理论	117
第四节 归因理论及应用	73	第三节 情绪的培养与调控	118
一、归因理论概述	73	一、积极情绪的培养与调控	118
二、典型的归因理论	74	二、消极情绪的调节与控制	120
三、归因理论在管理工作中的 应用	76	第四节 情绪劳动与管理	123
第四章 态度与管理	78	一、何谓情绪劳动	123
第一节 态度概述	78	二、情绪劳动的结构与分类	124
一、态度及其构成	78	三、情绪劳动的主要作用与影响	125
二、态度的特点	79	四、情绪劳动中的心理健康问题	126
三、态度的作用	81	五、情绪劳动中的自我管理策略	127
四、态度的测定	82	第六章 激励与管理	129
第二节 态度的形成与改变	85	第一节 激励概述	129
一、态度的形成与改变过程	85	一、什么是激励	129
二、影响态度形成与转变的因素	86	二、激励的基本原则	130
三、态度与偏好	89	三、激励的作用	130
四、与管理相关的态度	90	四、激励的过程	131
第三节 态度转变理论	93	第二节 激励理论及应用	132
一、态度转变的条件	93	一、早期激励理论	132
二、态度转变的理论	95	二、当代激励理论	135
三、转变员工态度的方法	97	三、激励的特殊问题	142
第五章 情绪、情感与管理	104	第三节 挫折理论及应用	144
第一节 情绪、情感概述	104	一、挫折理论概述	144
一、什么是情绪和情感	104	二、挫折引起的行为表现	146
二、情绪、情感与认识的关系	106	三、如何应对挫折	147
三、情绪、情感的产生及表达	107	第七章 群体心理与管理	150
四、情绪、情感的类型	108	第一节 群体行为理论	150
五、情绪的功能	111	一、群体的概念与分类	150
第二节 情绪理论	114	二、群体的结构、规模与作用	152
一、情绪的生理反应理论	114	三、非正式群体	154
二、情绪丘脑理论	115	四、群体行为理论	156
三、情绪的评估兴奋理论	115	第二节 群体人际关系	157
		一、人际关系的概念	157

二、人际关系的种类	158	二、沟通渠道	191
第三节 群体凝聚力与士气	159	三、沟通的形式	194
一、群体凝聚力的概念	159	四、有效沟通的障碍	195
二、群体凝聚力的测量及其主要 影响因素	159	五、改善组织沟通的途径	196
三、群体凝聚力与生产效率的 关系	161	第三节 群体的沟通与冲突	199
第八章 组织心理与管理	163	一、群体的沟通	199
第一节 组织概述	163	二、群体的冲突	204
一、组织的概念	163	第十章 领导心理	209
二、组织的分类	164	第一节 领导心理概述	209
三、组织结构	165	一、领导和领导者	209
四、组织层次与管理幅度	166	二、领导者的影响力	210
五、组织理论	168	三、领导者的类型	211
第二节 组织文化	170	四、领导者常见的心理障碍	212
一、组织文化的概念	170	五、领导者应具有的五种习惯	214
二、组织文化的作用	171	第二节 领导理论	215
三、组织文化的评价维度	172	一、特质理论阶段	215
四、组织文化的创建	172	二、行为理论阶段	216
第三节 组织变革	174	三、权变理论阶段	219
一、组织变革的动力	174	四、关于领导理论的最新观点	222
二、组织变革的过程	175	第三节 领导艺术	225
三、组织变革的方法	178	一、什么是领导艺术	225
四、对组织变革抵制的克服	178	二、领导艺术的分类	225
第四节 组织发展	182	三、主要的领导艺术	226
一、组织发展的概念	182	四、正确处理人际关系的艺术	228
二、组织发展的特点	182	五、科学利用时间的艺术	230
三、组织发展的干预途径	183	第十一章 管理中的心理健康问题 与调适	233
四、工作生活质量	185	第一节 心理健康概述	233
第九章 管理沟通	187	一、心理健康的含义	233
第一节 沟通概述	187	二、心理健康的等级和标准	234
一、沟通的含义	187	三、心理健康的主要表现	235
二、沟通的作用	188	四、影响心理健康的因素	237
第二节 组织沟通的原理	189	五、心理健康的途径和方法	239
一、沟通原理	189		

六、心理健康的意义	240
七、心理健康的评估方法	241
第二节 管理中常见的心理问题	242
一、常见心理问题的特征和类型	242
二、常见心理问题的成因分析	244
三、心理问题的自我调适方法	247
四、常见的心理疾病及预防	250
五、心理咨询	254

第三节 不同性别与年龄人群的心理 健康研究	259
一、不同性别人群的心理 健康研究	259
二、不同年龄人群的心理 健康研究	262
参考文献	264

第一章 管理心理学概述



学习目标

1. 重点掌握管理心理学研究的对象、内容和方法。
2. 理解学习管理心理学的意义。
3. 了解管理心理学形成与发展的过程。
4. 掌握几种人性假设在管理中的应用和启示。

管理心理学是心理学科的一个分支,是研究组织管理中人的心理活动规律的一门学科。作为一个在企业管理的改革与发展实践基础上产生的年轻学科,其主要任务是探索改进管理工作的心理依据,寻求激励人心理和行为的各种途径和方法,以最大限度调动人的积极性、创造性,提高劳动生产率。其研究重点是组织管理中具体的社会心理现象,以及个体、群体、组织、领导中的具体心理活动的规律性。

第一节 管理心理学的研究对象、内容和方法

一、管理心理学的研究对象

一般说来,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,以实现组织和个人的发展目标。

二、管理心理学的研究内容

管理心理学研究的主要内容是管理中具体的社会心理现象,以及个体、群体、领导、组织中的具体心理活动的规律性。因此,可以将管理心理学的研究内容划分为个体心理、群体心理、领导心理和组织心理等四个方面。

(一) 个体心理

任何组织都是由个体组成,任何个体都是有思想、有感情、有追求的活生生的有机体。个体心理从个体差异分析与个体共同的心理特征这两个方面的理论出发,对如何激励员工等管理手段进行有效的分析研究。

(二) 群体心理

群体是组织中的基本单元,在现代企业中,管理部门的工作主要是针对群体进行的。群体心理研究是指在正式群体与非正式群体中,从群体规范、群体压力、群体气氛、信息沟通、人际关系、群体内聚力等多个维度,对人的心理状态及其对群体活动的影响进行研究。

(三) 领导心理

领导心理是企业中影响人的积极性的重要因素。领导心理的研究包括两个范畴:一为静态研究,侧重研究领导者的个性特征与领导集体的结构特点;二为动态研究,侧重研究领导方法,探索不同领导行为、领导作风与领导效率的关系。

(四) 组织心理

组织心理的研究由三个方面组成:第一,组织结构与组织理论;第二,组织变革的规律、抵制变革的因素与对策;第三,组织发展的特点与干预途径。

三、管理心理学的研究方法

管理心理学的研究对象是人,人的心理和行为的复杂性决定了管理心理学的研究方法也是多种多样的。下面介绍几种常用的研究方法。

(一) 观察法

观察法是指有目的、有计划地观察研究对象(被观察者)在一定条件下的言语、行为、表

情等反应,从而分析其心理活动和行为规律的一种研究方法。观察可以以感官为工具,也可以利用录音、录像、摄影等现代技术设备作为辅助,来提高观察的效果。一般情况下,观察法可以按照以下两种维度进行分类。

第一,按照观察者所处的情境特点,可以把观察法分为自然观察与控制观察两种。自然观察是在完全自然真实的条件下观察他人的行为,而且被观察者一般不知道自己正在被观察。例如,某销售主管若想弄清楚公司一名推销员绩效不佳的原因,就可以和该推销员一起销售产品,在工作过程中有意观察推销员的一言一行,从中发现问题的症结所在。控制观察是在限定条件下所进行的观察,也就是在操纵或控制一些条件情况下所进行的观察,被观察者知道自己处于被观察的状态。

第二,从观察者与被观察者的关系出发,可以把观察法划分为参与观察与非参与观察两类。参与观察是指观察者直接参与被观察者的活动,在共同活动中进行观察。相反,非参与观察是指观察者不参与被观察者的活动,以旁观者身份进行观察。

观察法的优点是目的明确,简易方便,所得资料比较系统真实。其缺点是,研究难以深入,所观察到的多为表面现象,取得的资料也较为肤浅,难以进行数量化的统计分析。鉴于此,在实际研究过程中,应把观察法与其他方法配合使用,以取得更佳的研究效果。

(二) 实验法

实验法是指有目的地严格控制或创设一定条件,来引起某种心理活动或行为表现以进行研究的方法。根据实验场地的性质差异,可以把实验法分为实验室实验与现场实验两类。

实验室实验是在专门的实验室内,运用一定的仪器和设备严格地控制实验条件,以研究某种心理与行为现象的方法。例如,要考察表扬对人行行为产生的影响,在控制其他无关变量的前提下,就可以设立表扬组(实验组),对被试良好的工作表现给予表扬;再设立一个对照组,不对该组被试良好的工作表现进行表扬。经过一段时间之后,比较两组后继工作的成绩,若表扬组优于对照组,就可以将其归结为表扬所致。实验室实验的优点是能够严格控制各种无关变量对实验结果的影响,研究结论具有可重复性,且所得数据具有精确性;缺点是人为性强,脱离实际生活情境。

现场实验是指在日常生活和工作的情况下,适当控制条件以研究某种心理与行为现象的方法。近年来,为了提高研究的外部效度,使研究结果更具普遍意义和可推广性,管理心理学家越来越重视现场实验研究。例如梅奥(G. Mayo)在霍桑工厂进行的福利实验,就是通过提供或撤销某些福利措施,来探究其对生产总量的影响,这是典型的现场实验。现场实验的优点是能够结合日常生活和工作进行,避免了实验室研究的局限性,使研究结论更具备可推广性;缺点是不容易严格控制现场的无关变量,研究得出的结论可能会存在偏差。

(三) 问卷法

问卷法是研究者根据研究目的和任务,编制出内容明确、表达准确的问卷,让被试根据个人情况实事求是地做出回答,从而收集所需资料和数据的研究方法。问卷法是管理心理学研究

常用的一种方法。常用的问卷形式有三种：是非式、选择式和等级排列式。

1. 是非式：采用只有“是”与“非”两种答案的问卷，让被试根据自己的情况对每个题目做出“是”与“非”的回答，不能模棱两可，也不能不回答。
2. 选择式：要求被试从并列的多种（两种以上）答案中按个人的实际情况选取一种或几种答案。
3. 等级排列式：在问卷中列出可供选择的多种答案，要求被试按其重要程度的次序给以排列。

问卷法的优点是可以在较短时间内取得大量的材料，而且对调查结果采用统计方法进行处理分析，因此得出的研究结论更有普遍意义；缺点在于所得到的材料一般较难进行质化分析，不易把结论与被试的实际行为做比较。

（四）访谈法

访谈法是研究者通过口头谈话的方式从被研究者那里收集第一手资料，了解被研究者心理与行为规律的一种研究方法。就研究者对访谈结构的控制程度而言，访谈可以分为三类：结构化访谈、无结构化访谈和半结构化访谈。

在结构化访谈中，研究者对访谈的走向和步骤起主导作用，按照自己事先设计好的、具有固定结构的统一问卷进行访谈。在这种访谈中，选择访谈对象的标准和方法、所提的问题、提问的顺序以及记录方式都已经标准化，研究者对所有的受访者都按照同样的程序问同样的问题。

与此相反，无结构化访谈没有固定的访谈问题，研究者鼓励受访者用自己的语言发表自己的看法。这种访谈的目的是了解受访者自身认为重要的问题、他们看待问题的角度及其表述方式等。无结构化访谈中，研究者只是起到一种辅助作用，尽量让受访者根据自己的思路自由联想。访谈的形式不拘一格，研究者可以根据当时的情况随机应变。

在半结构化访谈中，研究者对访谈结构具有一定的控制作用，但同时也允许受访者积极参与。通常，研究者事先备有一个粗线条的访谈提纲，根据自己的研究设计向受访者提出问题。但是，访谈提纲主要作为一种提示，研究者在提问的同时鼓励受访者提出自己的问题，并且根据访谈的具体情况对访谈的程序和内容进行灵活的调整。

访谈法的优点是简单易行，便于迅速取得第一手资料，因而使用范围较为广泛。其缺点是仅凭受访者的口头回答而做出的结论往往缺乏可靠性和真实性，因此，这种方法一般不单独使用，而应把它与其他研究方法结合起来运用。

（五）测验法

测验法是指采用标准化的心理量表或精密的测验仪器来测量被试有关心理品质或行为的研究方法。量表是心理测验常用的研究工具，目前流行的测验量表种类繁多，大致有以下几种分类：按测验的内容可分为智力测验、个性测验、态度测验和能力测验等；按测验的方式可分为文字测验与非文字测验；按测验的方法可分为问卷测验、操作测验和投射测验三大类。

在管理心理学研究中,测验法常常作为人员测评的一种工具。例如,用智力量表测定组织成员的一般和特殊能力状况;用个性量表测定组织成员和领导者的性格特征等。测验法的最大优点是简便易行,测验内容广泛,具有较强的科学性,能够对研究的心理现象进行定量的分析。但测验法也存在一些问题,如心理测验的运用有一定难度,测验者必须经过专门的训练。另外,量表的设计、取样技术等都有较高要求,使用时若有不慎,就会使测验结果产生很大误差。

(六) 个案法

个案法是指对某一个体、群体或组织在较长时间里连续进行考察,了解、收集系统的资料,以便研究其心理与行为发展变化规律的方法。例如,研究者参与某企业的一个研发团队,通过长时间地体验生活,掌握了整个团队成员的心理与行为特点、团队绩效的状况、团队的人际关系等,并在此基础上进行深入分析,整理出能反映该团队特点的详细材料。

个案法的优点是呈现的内容丰富,有助于人们发现新问题,为研究者发现和提出新的理论假设奠定良好的基础。其缺点在于,这种研究一般都是描述性的,不容易在较短时间内做出有关因果关系的推论。此外,个案研究一般取样比较小,这就大大限制了研究结果的可应用性和普遍意义,而且得出的研究结论很难进行重复验证。

图 1-1 概括了上述几种研究方法。总之,它们都有其各自的应用价值,但也都存在一定的局限性。在具体研究过程中,究竟采用哪种方法较好,应视研究任务的要求和具体情境而定。通常情况下,管理心理学研究往往以某种方法为主,辅之以其他方法,使之取长补短、相得益彰,这样可以更准确、更客观地反映人的行为和心理活动的规律和特点。

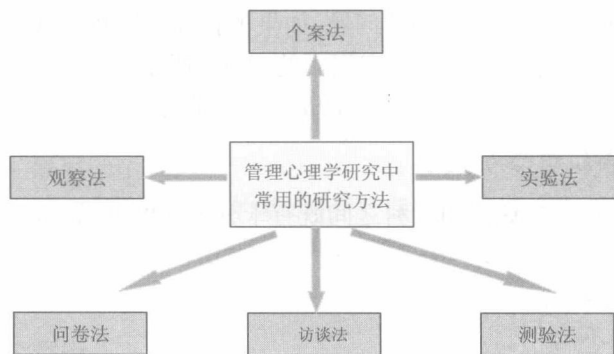


图 1-1 管理心理学的研究方法

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学科与心理学科之间的一门边缘性、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,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的话,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的话,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这两门学科之间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.Muensterberg)出版了《心理学与工作效率》一书,首先正式把心理学应用到工业管理中。之后,随着心理学理论的不断发展和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,社会学家、人类学家甚至语言学家、数学家等陆续参加进来,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。

(二) 管理学活动中的人及其心理:手段与目的的辩证与统一

上述两种取向的管理心理学实际上触及了一个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呢?

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管理工作,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 1-2 加以更为详细的说明。

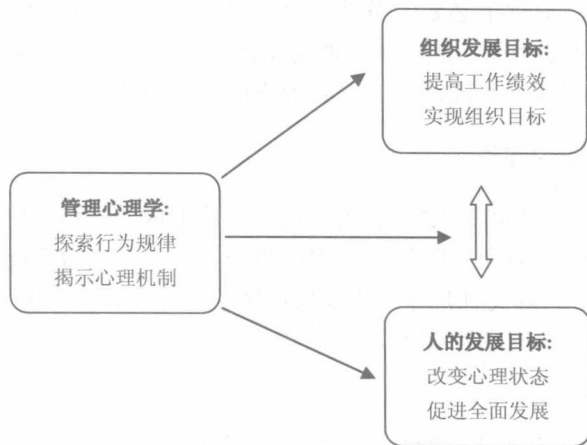


图 1-2 管理活动中的人与组织

第一，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。

第二，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 1-3 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。

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 1-3 中 A 所代表的理想化状态。

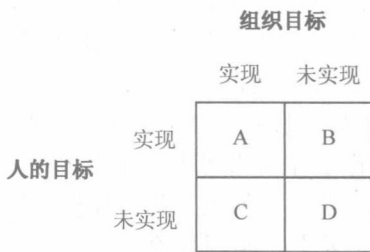


图 1-3 两种管理目标的交互作用产生的四种情况

第三节 管理心理学的形成与发展

管理心理学理论的形成与发展，与社会化大生产的需要密不可分。生产力的飞速发展和生产关系中劳资矛盾的激化，促使资产阶级追求新的管理理论与方法。同时，科学的发展与进步