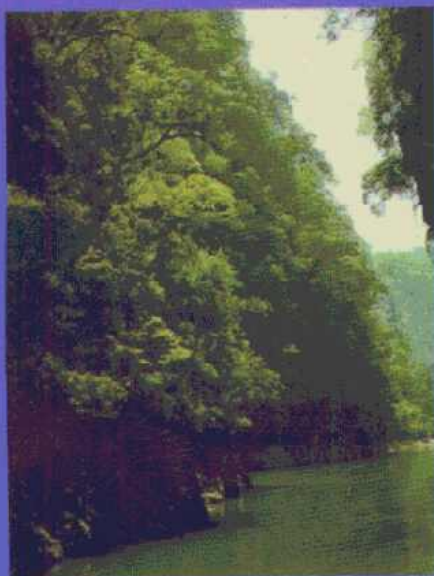


联合国开发计划署 联合国教科文组织研究项目

中国高等教育管理研究丛书
中国大学管理人员培训教材

高等学校管理心理学



主 编 车文博
副主编 李诚忠 张 燮

国家教育委员会人事司组织编

北京师范大学出版社

联合国开发计划署 联合国教科文组织研究项目

中国高等教育管理研究丛书

中国大学管理人员培训教材

高等学校管理心理学

国家教育委员会人事司组织编写

主 编 车文博

副主编 李诚忠 张燮

北京师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高等学校管理心理学/车文博主编. -北京: 北京师范大学出版社, 1995. 12

中国大学管理人员培训教材

ISBN 7-303-04125-7

I. 高… II. 车… III. 高等学校-学校管理-管理心理学-干部教育-教材 IV. G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 19441 号

联合国开发计划署 联合国教科文组织研究项目

中国高等教育管理研究丛书

中国大学管理人员培训教材

高等学校管理心理学

国家教育委员会人事司组织编写

主编 车文博 副主编 李诚忠 张雯

丛书责任编辑: 苏渭昌 仇春兰

本书责任编辑: 许金更

北京师范大学出版社出版发行 (邮编 100088)

北京图文印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本: 850×1168 1/32 印张: 12.125 字数 295 千

1995 年 12 月第 1 版 1995 年 12 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN7-303-04125-7/B·90 定价: 18.00 元

前 言

在国家教委人事司、外事司的指导下，自1990年起，以隶属华东教育管理干部培训中心（华东师大）为执行单位，国家高级教育行政学院以及华北（北京师大）、东北（东北师大）、中南（华中师大）、西南（西南师大）、西北（陕西师大）教育管理干部培训中心与天津大学高等工程教育管理干部培训中心，联合实施了为期四年的联合国开发计划署、联合国教科文组织关于《中国大学管理人员培训与研究》项目（UNDP CPR/88/030）。该项目的的主要内容是总结我国高教管理及高教管理人员培训工作的基本经验，改进现行培训课程及教材，培训骨干师资，研究借鉴国外同类成果，引进现代研究与管理手段。该项目的顺利实施有利于促进我国高教管理研究及逐步形成有中国特色的大学管理人员培训工作的基本框架。

中国高等教育管理研究丛书暨中国大学管理人员培训教材是实施该项目的重要成果之一。

该套丛书编写人员是由高教管理研究专家、第一线的大学校长与管理骨干以及政府教育行政部门领导组成。全体编写人员努力以马克思主义为指导，贯彻理论联系实际的原则，认真总结我国高等教育管理尤其是近年来的改革实践经验，注意吸收国外有益的同类研究成果，使该套丛书具有新意和特色，在某些方面填补了我国高教管理研究领域的空白。该套丛书可供全国高校各级管理人员及教育行政部门工作人员阅读；可作为大学管理人员培训教材以及师范等院校有关专业学生的教学参考资料。这对于进一步提高我国高教管理干部培训工作的水平与质量、促进我国高

教管理学科建设以及宣传有中国特色社会主义高等教育管理的经验与成果，都具有十分重要的意义。

为了确保该套丛书的编写质量，经国家教委负责同志同意，成立了主要以国家教委有关司领导为主的审定委员会，下设编审工作小组（设在国家高级教育行政学院）。先后多次召开会议，邀请有关专家、领导对各书进行了讨论、审议。他们提出了许多宝贵建议，在此谨向他们致以衷心的感谢。

《高等学校管理心理学》由车文博任主编，李诚忠、张燮任副主编。参加编写的人员有：张燮（第一、五章），李诚忠（第二、六章），朱兰静（第三章），孙俊山（第四、七章），徐胜三（第八章），谢本珉（第九章），王序荪（第十章）。

该书编写过程中，先后两次讨论了大纲和初稿。东北师范大学成人教育学院何艳茹院长、国家教委东北教育管理干部培训中心常务副主任马国臣同志参加了大纲讨论会。初稿讨论会后，各位撰写者反复做了修改。徐胜三教授还参与了个别章的修改工作。张燮教授担任了第一、二、六、八、九、十章，李诚忠教授担任了第一、三、四、五、七章的统稿工作。而后李诚忠教授对全书各章做了修订整理。最后由车文博教授修订、定稿。

1993年2月在哈尔滨召开了专家鉴定会，天津师范大学副校长沈德立教授、华东师范大学杨治良教授、西南师范大学黄希庭教授、北京师范大学林崇德教授对全书进行了认真的审定。此后，国家教委组织审定，主审人为张仁贤，审定人员为徐联仓、张景莹、程正方，工作人员为张捷。他们对本书做了终审。作者又根据提出的意见做了修改。

由于编写时间有限，以及高等教育管理学科是个新的领域，该套丛书尚有不足之处，恳请广大读者提出宝贵意见，以便今后修订、完善。

国家教育委员会人事司

1994年1月17日

第一章 绪论

高等学校担负着培养高级人才、推动科学技术、促进社会文化发展的任务，对一个国家和民族的强盛，具有不可估量的作用。但把一所高等学校管理好，是非常复杂和艰巨的。人们已经认识到，高校管理是一种系统工程，内部的人、财、物、事、时间、空间、信息各要素，都必须有机配合，协调运行；与外部政治、经济、文化各方面，也有着紧密的联系，高等学校既受社会条件的制约，又推动着社会的变革与发展。

高校管理中最核心最困难的方面，是对人的管理，不仅要充分调动各类人员的积极性，出色完成工作任务，而且要最大限度地促进人的成长与发展，这是高等学校人才生产和知识生产的性质所决定的。因此，高等学校的管理者必须对人和人的心理具有深刻的了解，必须对管理的心理影响效果更自觉地加以把握。掌握管理心理学原理与方法，研究高校管理中的心理学问题，就成为高校管理者的一门必修课。

第一节 高等学校管理心理学概述

一、高等学校管理心理学的形成

高等学校管理心理学，是管理学科群中新兴的一个独特学科。它是在管理科学蓬勃发展的大背景下形成的。

把管理作为科学问题来进行研究，始于本世纪初。30年代以后逐渐分出了两条研究路线。一是作为“技术系统”进行研究，对生产过程的每个环节，对决策、计划、信息处理等重要问题，都

力求应用现代科学技术及数学方法，追求精确的解析。二是作为“社会系统”进行研究，对人的心理行为规律、人际关系、组织、领导等方面，进行心理学和社会学的剖析，追求人的积极性与潜力的最大发挥和组织的有效运转。前者可称为“硬管理科学”，后者称为“软管理科学”。这两条路线的研究都不断取得重要的科学成果，为提高管理效能发挥了巨大的作用。世所公认：“管理”加“新技术”，已经成为现代经济起飞的两只翅膀。然而，上述管理科学的研究和应用，长期局限于生产和经济部门，对行政和教育管理的研究重视不够，投入力量甚少。因此，教育管理一直停留于经验水平，50年代才开始成为管理科学的专门领域，逐渐形成教育管理学或学校管理学。学校管理的心理学研究起步更晚些。美国70年代形成了《学校组织行为学》，其中包含了一部分心理学问题的研究。我国学者则率先创建了《学校管理心理学》。

学校管理心理学最初以普通中小学的管理作为研究对象，逐渐扩大到高等学校管理领域。高校管理心理学主要研究课题有如下几方面。

（一）高等学校的社会职能对其成员心理行为的导向作用

高等学校具有培养高级人才，发展科学技术，以新科技为社会服务这三种社会职能。高校成员为发挥这三种职能而工作，他们的需要动机目标，都受到这三种职能的激励，他们的价值观也受这三种职能所支配。问题在于，高校社会职能的强弱和变化，是经由什么中介作用于高校成员的？是不是社会需要作为一种刺激，就直接引起高校成员的心理反应？高校自己的价值观为何对高校成员的价值选择发挥影响？例如，当社会出现政治热或经济热的时候，高校成员是不是必然地产生相应的反应？社会的文化或科技革命是由高校所推动，还是高校只能被动地作出反应？归根到底，就是高校成员的心理行为，是否由高校社会职能导向？社会职能如何导向？

（二）由高校组织特性造成的心理行为特点

研究高校管理与企业管理、行政管理有什么不同，高校成员的心理行为与其他组织成员有什么不同？并进一步寻找这种不同的根源，研究发现，根源在于组织特性的不同。高等学校是进行人才生产和精神生产的组织，不同于企业加工物质产品具有确定的标准和固定的工艺流程，也不同于行政管理具有严格的法规和办事程序。学校的加工对象是有独立意识和多样个性的人，精神生产又具有无限丰富性和创造性。因而高校组织行为的特点，一是个体的能动性 and 行为的多样性，二是工作程序和内涵的不可控性。由此引出管理方式上规范因素大于功利因素和强制因素的特点。

（三）教学、科研、行政、后勤各类成员的心理行为是否具有不同的制约因素和激励模式

高校成员的类别及层次极不相同，构成一个复杂的小社会，试图用统一的制度、政策和管理方式来管理高校总是不成功的。因此，高等学校管理心理学强调，对不同成员心理行为的制约因素应分别加以研究，探寻激励积极性的不同模式。

（四）具有文化特征的大学生心理环境

高等学校不但肩负着文明延续的责任，更担当着文明进步的重任。社会主流文化在高等学校中具有强大的力量，也时刻产生着生机勃勃的科技文明和叛逆性青年文化。规范和张力，构成大学心理环境的第一个动力性特征。另外，由于多学科的相互渗透，由于广泛的思想和学术交流，由于现代大学的国际化倾向，必然带来高校成员心理的多元化。不同观点和学术派别的争鸣，争夺科学领先地位的竞争，构成大学心理环境的第二个动力性特征。高校管理心理学如果忽视了这一文明进步的特征，仅只着眼于高校眼前的稳定和秩序，就难免会背离高等学校的历史使命而成为目光短浅的、应付琐碎问题的“工艺学”。

（五）高校领导的作用和管理方式的特点

高等学校的领导在哪些方面发挥其有力的作用？而在哪些方面作用甚微？这是有待深入研究才能回答的问题。“学校领导实质是教育思想领导”这一命题，应该说在高等学校比中小学更显现其意义。高等教育史研究者提出了“大学灵魂”这一概念，比“教育思想”这一概念内涵更深。高校管理心理学研究领导内涵时，强烈感觉到仅仅停留于领导类型风格的研究是远远不够的。管理方式服从于办高等学校的根本指导思想，当然也受社会宏观体制的制约。高等学校应有多大的自主性？高校管理者对一所具体学校能够在多大程度上发挥人为影响，有一系列问题需待研究。所以，领导问题成为高校管理心理学的一个重要领域。

从这些特殊课题的研究所得到的资料和结论，表明高等学校的管理心理，确与普通学校具有不同的特殊矛盾，因而形成了有别于普通学校管理心理学的一门高等学校管理心理学。

二、高等学校管理心理学的内容结构

把高校管理实践中各种各样的心理现象加以分析和综合，把各种研究课题所获得的资料和结论系统化，以形成一幅有条理的高校管理心理图。这是本书选编内容材料、组织框架和结构的指导思想，兹把本书内容的大致轮廓介绍如下。

心理，本质上是个体性的，按照普通心理学的理论，可以分析和概括为认识活动、情感活动、意志活动以及这些活动在一个独立个体身上综合形成的个性特征。认识、情感、意志及个性在管理中的一般表现，以及它们对管理者和被管理者的影响，都可以抽取出来进行分析，抽象概括为管理中的心理要素。本书第二章首先进行这种分析，对于缺乏心理学基础知识的读者，兼有建立心理学概念、形成心理学视角的意义。

但在实际管理活动中，不论管理者还是被管理者，都是作为一个整体的社会的人而出现的，特别是作为组织中的一个角色而

出现的。个人所具有的个性和组织的角色规定性的结合，使高校成员或者是一个干练有为的领导人，或者是一个造诣高深的科学家，或者是一个贡献巨大的后勤工作者……这就是“个体”的概念。在高校特定的组织条件下个体的心理与行为，自然不是普通心理学抽象概括出来的一般个体的心理与行为。本书第三章从这一角度来研究高校管理中的个体心理，重点放在讨论个体的角色、动机和态度这样一些跟管理成败关系密切的方面。

教育活动早已不是一对一的个别教学，而是以群体活动的方式进行的。从心理学来看，群体不仅是社会影响个人的“传感器”，也是个人作用于社会的活动舞台。在群体中，高校各种成员发挥着复杂的相互作用。这种相互作用的好坏，相当程度上决定着高校教育科研和社会服务的绩效。因此，高校管理心理学把群体活动的效率，作为重要的课题来进行研究。本书第四章讨论群体心理问题。

群体最严密的组织形态，即是“社会组织”。特别是社会正式组织，乃是决定社会活力的细胞。组织既可能产生“放大个人绩效”的良好作用，也可能成为束缚个人的牢笼。真正意义的管理都是在组织中通过组织进行的。所以，组织心理的研究，是管理心理的核心部分。有些国家，干脆把管理心理学称为组织心理学。组织各层级之间和各成员之间所特有的相互制约机制，是管理心理中最微妙的部分。领导又是组织的核心，一定程度上对组织的效能具有决定意义。所以本书用第五、第六、第七，三章的篇幅，分别讨论高校组织的心理功能、心理制约机制和领导问题。

高校组织存在于社会大环境中，不断与社会进行能量和信息的交换，同时保持自己的相对独立性，形成一个内部心理环境。这个内部环境的质量如何，决定每所高等学校的教育力量如何。所以心理环境的设计和建设问题，是高校管理心理学理论中最能显示自己能起作用的部分。第八章专门讨论高校心理环境问题。

心理状态的测量和评价，既是管理者了解情况、进行决策的科学手段，也是重要的反馈手段；管理者依据目标要求和反馈信息，通过组织和各种管理手段对全体师生员工的心理进行调节控制，这是“做人的工作”的两种基本技术。心理测评和心理调控的专门技术比较复杂，本书分别以九、十两章作一概括的介绍，为高校管理者今后深入研究奠定一个初步基础。

以上所述的内容结构，表现出本书采用了一种从基础理论到应用操作一贯到底的思想，而且体现了实践逻辑的连贯性。

三、研究高校管理心理学的意义和任务

从前面关于高校管理心理学的形成，已经可以看到这门学科的社会意义以及它在管理科学发展中肩负的任务，但从每个高校管理者的角度来说，还有必要更具体地明确这门学科对高校管理的实际意义以及学习研究它的任务。

在社会主义现代化建设中，科学管理的观念逐渐树立起来。开始注意程序和效率，重视量化和评估，努力使高校管理具有科学性和有效性。然而，正如前述，高等学校的性质任务终究与生产企业不同，把硬管理科学引进高等学校还不可能解决一切问题，从软管理科学的角度加强对人的研究，加强对高校组织行为的研究，对于高校管理绩效的提高，具有特别的重要性。如果更深一层理解高等学校对于民族前途和文明进步的历史作用，对高校管理者从教育事业家的角度来要求，那么，对于人的心理行为的研究，就具有更巨大的意义。这是从行政事务型的管理者，向教育家型的管理者转变的重要必修课程，据此，高校管理心理学对每个实际管理者，至少有以下三方面的意义：

第一，掌握高校成员工作行为的规律，据以调动其积极性和发挥最大潜能，创造更好的教学科研绩效。

高校管理心理学对于人的需要、动机、目标所作的深入研究，都只围绕着高校中教学、科研和社会服务的工作行为进行的，揭

示出提高工作质量和效率的有效途径和方法,为提高教学质量、增加科研成果、扩大社会服务效益提供管理科学的依据。

第二,掌握高校成员相互作用的规律,据以建立健康的人际关系,造成竞争与合作的良好氛围,形成集体活力。高校管理心理学深入研究成果的相互作用,研究集体活动的效率,都是围绕着高等学校特定的目标任务和组织方式来进行的,探寻建立和谐的、具有激励作用的相互关系的各种条件、措施和方法,最终求得整体绩效大于个体绩效之和的效果。

第三,了解体制、规章、措施的心理影响作用和效果,揭示组织变革的心理机制,为推进高校管理改革提供心理学依据。高等学校面临不断的改革和发展过程,高校管理心理学深入研究变革的动力、阻力和不同成员所能承受的变革压力,对于高校改革的顺利进行具有重要的指导意义。

综上所述,高校管理心理学将带动高校管理者成为善于做人的工作、更善于推动人的发展变化的有效工作者。

现阶段,高校管理者学习和研究高校管理心理学的任务可以归纳为以下两方面:

第一,学习和应用世界管理心理学的一切有价值的科学成果,采取有分析地消化吸收态度,借助最新科学成就,把我国的高校管理提高到世界先进水平。

第二,针对我国高校管理实践中的特殊问题,创造性地探寻解决方法,逐步建立有中国特色的管理心理学理论,为管理科学的发展作出中华民族自己的贡献。

第二节 高等学校管理心理学的基本理论

要对复杂的管理心理现象作出科学的解释,必须借助正确的理论和方法。马克思主义哲学为我们提供了正确的方法论指导。对

于心理问题，第一，必须坚持存在决定意识的唯物主义观点。高校管理研究首先要考查的，是教职员有着什么样的存在方式，从而考查他们反映出什么样的意识。人的心理和行为的第一个原因，都在他们的外部。教育者很容易犯的错误，是以为教育和灌输人们一种什么思想，人们就会形成什么意识。第二，必须坚持意识对存在具有反作用的能动论观点。人可以认识世界并改造世界。这不仅表现在对自然事物的认识和改造，更为明显地表现在对社会事物的认识和改造上。自然事物具有不以人的意志为转移的客观规律，人只能按其规律去利用和改造自然。而社会事物基本上是人们行为活动的结果，过去人为的结果，便成为今天的客观存在。所以应当区别高校管理中客观必然性的方面和人为性的方面。在人为性方面充分发挥管理者的能动作用。

高校管理改革，引起教职员心理的急剧变化，辩证唯物主义所揭示的三条基本规律：矛盾对立统一规律，质量互变规律，否定之否定规律，对我们分析心理变化是最好的理论指南。改革是一场革命，无疑包含着新旧观点的矛盾斗争，表现出量变和质变的完整的过程，而改革的结果，必然是新事物对旧事物的否定。自觉把握这些规律，才可能对心理变化作出正确的解释。一个彻底的辩证唯物主义者，不应当害怕否定自己陈旧的观念和陈旧的做法，以便使自己真正站在改革的前列。

不过，正确的哲学理论只是方法论的指导，不能代替学科自己的理论。对管理心理现象的本质作出科学的解释，需要专门的理论。管理心理学经过对不同现象调查、实验、分析，形成了各种解释具体心理现象及其联系的理论。诸如动机激励理论、期望理论、目标导向理论、态度改变理论等解释特定心理现象的小型理论，也有诸如领导类型理论、生产周期理论、组织动力理论等大型理论。各种理论在构成学科体系中具有不同的地位，有些是具有基础意义的基本理论，有些是在基本理论的基础上引申和发

展的丰富化的理论。基本理论具有如下的品格：其一它包含了本学科最重要的概念，范畴及理论观点；其二它们之间形成了必然的逻辑联系而成为一个体系，足以系统地说明整个学科最主要的问题。当然，基本理论只是学科发展到某一水平的总结。随着学科的发展，认识的深化，基本理论也可能改变。就目前高等学校管理心理学的状况而言，个性积极性理论、组织心理功能理论和心理环境设计理论这三个理论具有基本理论的品格。因此，在绪论中扼要地加以阐述，以便使读者对本学科的理论有一个清晰的轮廓，并为理解以后各章的内容打下一个基础。

一、个性积极性理论

管理的重点是管人，管人的关键是调动人的积极性。个性积极性理论揭示积极性的本质是什么，揭示它如何产生、如何变化以及如何激励的过程。它属于小型理论，但辐射面十分宽泛，对于各层管理者和各类被管理者积极性的发挥都有重要指导意义，解决了对人的管理的关键问题，一切管理措施都必须依据它。

积极性是人的一种能动活跃的心理状态，表现在认识的活跃、情绪的高涨和意志努力的强烈等方面。它虽然跟一定的外在刺激有关，但本质上是内在的动力，外在刺激有引动人的需要，转化成动机，才能变成行为的力量。由一时一事的刺激而形成的内心动力状态，称为情境性积极性；与相对稳定的个性因素相联系而保持的动力状态，称为个性积极性。管理所希望造成的积极性主要是后者，所以称为个性积极性理论。

个性积极性理论的要点如下：

积极性的完整概念，包含着动力、方向、绩效三种参量。动力强而持久，符合管理方向的要求，并且能转化成工作实效。

积极性的动力源泉是人的需要，包括匮乏性需要和发展性需要。思想观念不是动力，它只对需要有指导调节作用，对积极性的方向有一定影响。因为连思想本身也是由需要推动的。

行为目标的确定，是使需要转化成现实动力的必要条件。而目标能不能确立，取决于目标中是否具备“成功的可能性”“主体意义的确定性”“满足需要的适宜性”这三种成分。

人的需要可以划分成不同层级，由低层级向高层级发展，形成永不衰竭的动力系统。一种需要满足之后，动力下降，由新的需要产生新的动力。

管理上对积极性的激励，就是针对教职工不同层级的需要，使之树立相应的目标，经过努力争取，需要满足。然后再激发其产生新的需要，直到产生高层级的需要。高层级需要永远难于完全满足，所以具有经久不衰的动力。

个性积极性理论系统地揭示了高校师生员工为什么会努力学习和工作，为达到怎样的目标而努力，靠什么维持其动力而不衰的道理，是启开积极性奥秘的钥匙。个体心理与行为的许多重要问题，都可以在这一理论的基础上进一步获得解释。所以，这一理论是贯穿在本书各章中的第一个基本理论。

二、组织心理功能理论

组织是具有特定形态的社会群体。大至一个国家的政权组织、政策乃至国际组织，小至家庭，都是组织的不同形态。管理心理学以同一时空条件下发生直接相互作用的组织作为自己的研究对象，所以把一所高等学校或其中的一个系处所室作为研究单位。组织具有生产功能、社会功能和心理功能。心理学的任务是研究其心理功能，在大量研究材料的基础上形成了自己的心理功能理论。心理功能理论揭示组织成员间的相互作用是如何产生和如何进行的？推动和维系这种相互作用的动力是什么？从而揭开组织运转的心理奥秘。

组织心理功能理论的要点如下：

高校组织的结构、任务、目标、规章制度等外在规定性，对组织中成员的心理产生着巨大的微妙的影响作用。从组织对其成

员的动力作用来说，主要表现为组织所具有的驱动力、维系力和亲和力三个方面。三者综合作用的结果，便形成组织心理气候，俗称心理气氛。

组织驱动其成员积极工作的同时，又需对工作行为作适当控制。所以，发展驱动力和控制驱动力构成纵横两个不同向度的力量。一个高校组织的管理者，需要依据组织发展的不同水平，确定使用这两种驱动力的不同比重。

组织把全体成员维系在一起工作和生活，依靠三类性质不同的因素：强制因素、功利因素和规范因素。不同性质任务的组织，侧重依靠的因素不同。高等学校的性质任务决定了它主要依靠规范因素维系其成员。

组织不仅需要驱动和维持其运转，还需要心理上的凝聚和吸引，即具有凝聚力。凝聚力也称向心力或团结性。我国习惯用团结一词，表现为同心协力。实质上它包含着两个基本标量：一个是一致性，一个是融洽性。前者侧重于标称认识和行为，指向任务的完成，后者侧重于标称情感，指向人际关系的和谐。两者的实现是有不同的机制，需要不同的管理措施。

前述驱动力、维系力和凝聚力综合作用的结果，形成一种弥散于组织中的心理气氛，如政治气氛、学术气氛、道德气氛、人际气氛、学校文化气氛等等。总称为心理气候。其影响作用无形而深远。校风便是一所学校独特而经久不衰的心理气候之一。

综上所述，组织心理功能理论从根本上说明了组织的动力机制，包容了组织与个人相互作用的重要心理学问题；把这一理论在建立规章制度、处理部门和人际关系、确定奖惩措施等工作中具体化，即可显出它的巨大指导意义。组织心理中，还有一个极主要的部分是领导，常常被提出来单独研究。但是抛开领导的政治内涵和工作内容，从领导是组织的核心这一功能上来看，心理功能理论所揭示的驱动、维系、吸引等功能，正是领导作用的最

主要方面。所以，组织心理功能理论解释了组织的主要问题，无疑具有基本理论的地位。

三、心理环境设计理论

一个高科技企业，如果没有尖端设备和高标准的生产环境是不可思议的。一所培养现代高级专门人才和生产精神文明的高等学校，如果没有优良的精神环境，也同样地不可思议。古人就已经意识到，人才的培养不仅依靠确定的教学内容，而且需要优良环境的熏陶。新思想新学说的产生，更与无形的学术环境、思想环境有关。因此，高校管理者仅仅注意到学校的建筑、设备、课程等等因素是远远不够的，如何创建一个高水平的精神环境，来熏陶培养未来社会的栋梁之才，来激发出新思想和新的科学成果，是高校管理研究的高层次课题。如果高校管理停留于处理现实的人财物事，不能有目的有计划地去建设形成一种理想的精神环境，便是没有“大学灵魂”，应该说是不懂得办大学的真谛。高等学校管理心理学对于心理环境的构成，影响其形成的社会因素和校内因素进行考查，研究了设计和建设心理环境的可能性和可资运用的手段方法，形成了心理环境设计理论，并把它作为本学科最富于建设性的独特理论。这一理论观点贯彻于本书各章之中，使我们在讨论现实心理问题的处理时，始终不忘记主动创造和建设一种理想状态这一根本性的要求，应用这一理论。因此，心理环境设计理论是本学科的三个基本理论之一。

心理环境设计理论的要点如下：

心理环境即精神环境，相对于自然环境和物质环境而言。广义的心理环境，是指高校成员的整个精神生活空间，即社会政治经济文化的总体状况在头脑中的反映。狭义的心理环境，指直接作用于高校成员的校园精神生活空间，即具体学校的政治气氛、人际关系气氛、学术气氛、道德气氛和校园文化等精神性因素。所以用心理环境这一概念而不用文化环境、政治环境等概念是因