



管理心理学

Management Psychology

陈国海 李艳华 吴清兰 编著



清华大学出版社



管理心理学

Management Psychology

陈国海 李艳华 吴清兰 编著

清华大学出版社
北京



内 容 简 介

管理心理学是现代管理科学的一门核心课程。该书回答了管理对象中的个体、群体和组织行为模式是怎样的,它们之间如何互动,感知规律如何影响管理,个性如何与职业相匹配并影响工作绩效,如何激励员工,如何建设高绩效的团队,如何塑造完善的组织文化,如何改善管理沟通,如何运用权术和领导的影响力,组织如何为员工提供援助计划等问题。其内容共包括十二章:管理心理学概述、知觉与归因理论、个性与心理测验、价值观与态度、激励理论、群体心理与行为、管理沟通、权力与政治、领导理论、组织文化、员工援助计划、职业生涯规划与管理。

本书适合作为全日制普通院校和职业院校管理专业的本专科教材,也可作为企业培训的参考读物。

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/陈国海,李艳华,吴清兰编著. —北京:清华大学出版社,2008.6

(21世纪经济管理类精品教材)

ISBN 978-7-302-17661-9

I. 管… II. ①陈… ②李… ③吴… III. 管理心理学-教材 IV. C93-05

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第073815号

责任编辑:王 威 张志强

封面设计:范华明

版式设计:侯哲芬

责任校对:焦章英 姜 彦

责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦A座

<http://www.tup.com.cn>

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

印 刷 者:北京市昌平环球印刷厂

装 订 者:三河市溧源装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印 张:21.5 字 数:380千字

版 次:2008年6月第1版 印 次:2008年6月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:32.00元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系
调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:027255-01

前 言

本教材主要为我国普通高等院校本专科相关专业教学和企业员工自学而作，其结构完整、内容充实、例证丰富、体例活泼、便于教学，每章节的正文内容除了做到少而精外，还在正文之后增加了思考练习题、心理测试、管理游戏、案例分析以及讨论辩论的内容，以使课堂教学形式多样化，更好地增强了师生互动性。在编写过程中，编者力求在以下七个方面做出特色：

第一，符合教学要求

现阶段教学中，教师更重视培养学生的实际操作和应用能力，并以基层技术及管理岗位为主要就业导向。在编写本教材的过程中，充分考虑到现阶段教学的这一特点。在全书的内容安排上，每章的理论阐释部分尽量少而精，对于比较深晦难懂的内容采用通俗的语言加以说明，从而提高可读性和易理解性。作者重视每个章节简明扼要的逻辑结构，另外，编写过程中请多名同学阅读本书的部分章节，认真听取他们的意见和建议适当做了修改。

第二，例证说明

本教材在每个章节正文都适当采用一些小例子说明相应的概念、原理和方法。这些小资料占用了正文的部分版面，内容通俗易懂，旨在说明企业或者其他组织管理心理的某个侧面，能够较好地帮助学生理解和接受教材所阐述的概念、原理和方法。本教材除介绍国有大中型企业、外资企业或者跨国公司的案例外，还注意介绍一些具有中国本土特色的来自中小企业的真实案例。

第三，思考练习

本教材在每章正文之后提供了相应的思考练习题，题型包括简答题、是非判断题、单项选择题和多项选择题。课堂上，教师可以有效地通过习题检查学生的学习情况，同时也有助于学生自我检查对教材内容的掌握情况。本书末尾附有各种题目的参考答案。

第四，心理测试

本教材在每章正文之后提供了相关的心理测试，供学生自测或教学时使用。每种心理测试尽量注明完成该测试大约所需要的时间，师生在使用时可根据需要和时间加以选择。本教材提供的心理测试内容比较新颖，经过作者测试和修订，具有较好的信度和效度，并尽量提供相应的常模，供解释测试结果时参考。比如，应对幽默量表和

60 道题“大五”人格量表。这些量表格式简洁，可操作性强。

第五，管理游戏

体验教学是管理学科教学的一种重要方法。本教材在贯彻体验教学方式的时候，力求采用游戏、情景模拟、角色扮演、户外拓展等多种形式的身心互动，在教师的引导下让学生充分体悟管理心理学的一些基本原理和规律。本教材在每章正文之后提供与本章内容相关的管理游戏，教师可根据场地、器材和时间加以灵活选择。如果对教学中使用的某个管理游戏不熟悉，应认真阅读游戏规则，并且在课前要精心准备，还可进行必要的预演。

第六，案例分析

本教材中选用的案例尽量具有实用、多类型、涵盖广泛的特色，力求简洁短小。个别案例由作者根据在企业的调查资料撰写而成。案例可供课堂或者课后讨论。课堂上可让学生自由组合进行讨论，最好每组都有不同个性的同学，并将每组人数限定为5~6人为宜，讨论后每组需推选至少一名代表发言。

第七，讨论辩论

根据每个章节的热点、难点、兴趣点，正文之后提供了讨论题或辩论题。教师授课时可重点围绕这些问题组织学生展开讨论或者辩论。辩论时可将整个班级分为正方和反方两组，教师则作为主席或者协调人。

此外，为尊重前人的研究成果，每章的后面都附有相应的参考文献。正文中引用的标识是参考文献著作者姓名和发表年份。参考文献主要标明的是管理心理学的各种理论特别是经典理论的出处。

本教材是集体努力的结果。其中，第1~7章由广东外语外贸大学陈国海教授/博士撰写；第8~9章由广州南华工商学院吴清兰讲师/硕士撰写；第10~12章由广州民航职业技术学院李艳华讲师/博士撰写。全书由陈国海教授负责统稿。

本教材配备有PPT演示文稿，供有需要的教师/读者参考使用。

由于水平有限和时间仓促，书中难免会有疏漏和不完善之处，欢迎读者对本教材提出批评与建议。若读者在使用本教材的过程中需要寻求作者的帮助，我们亦乐于伸出热情之手。联系作者的电子邮件地址为 mypeer2002@hotmail.com。

陈国海 教授/博士

广东外语外贸大学国际工商管理学院

目 录

第一章 管理心理学概述.....	1
第一节 管理心理学的发展.....	1
第二节 管理心理学的基本概念.....	5
思考练习 1-1: 简答题.....	11
思考练习 1-2: 单项选择题.....	11
思考练习 1-3: 是非判断题.....	12
管理游戏 1-1: 我的期望.....	12
管理游戏 1-2: 奖励的妙处.....	13
讨论题 1-1: 如何有效地防止和杜绝工人抽烟.....	14
参考文献.....	14
第二章 知觉与归因理论.....	16
第一节 知觉.....	16
第二节 人际知觉.....	21
第三节 归因理论.....	25
思考练习 2-1: 简答题.....	28
思考练习 2-2: 单项选择题.....	28
心理测试 2-1: 归因方式测验.....	28
管理游戏 2-1: 设身处地.....	29
管理游戏 2-2: 九点问题.....	29
辩论题 2-1: 眼见为实吗.....	30
参考文献.....	30
第三章 个性与心理测验.....	31
第一节 个性.....	31
第二节 心理测验.....	38

思考练习 3-1: 简答题.....	43
思考练习 3-2: 是非判断题.....	43
心理测试 3-1: 你是 A 型人格吗.....	43
心理测试 3-2: 60 道题“大五”人格问卷.....	44
案例分析 3-1: 谁当经理更合适.....	47
辩论题 3-1: 诚信可测吗.....	49
参考文献.....	50
第四章 价值观与态度.....	51
第一节 价值观.....	51
第二节 态度及其改变.....	56
第三节 工作满意度.....	67
思考练习 4-1: 简答题.....	74
思考练习 4-2: 单项选择题.....	74
心理测试 4-1: 价值观.....	74
管理游戏 4-1: 价值观大拍卖.....	77
管理游戏 4-2: 设定价值序列.....	79
参考文献.....	80
第五章 激励理论.....	81
第一节 内容型激励理论.....	81
第二节 过程型激励理论.....	89
第三节 激励理论的应用.....	98
练习思考 5-1: 简答题.....	106
练习思考 5-2: 是非判断题.....	106
心理测试 5-1: 需要调查问卷.....	106
管理游戏 5-1: 糖豆.....	109
案例分析 5-1: 如何激励未持股的员工.....	110
讨论题 5-1: 如何调动课堂教学中师生的积极性.....	111
参考文献.....	111
第六章 群体心理与行为.....	112
第一节 群体的基本概念.....	112

第二节 群体动力.....	122
第三节 团队建设.....	129
思考练习 6-1: 简答题.....	135
思考练习 6-2: 是非判断题.....	135
心理测试 6-1: 贝尔宾团队角色问卷调查表.....	136
管理游戏 6-1: 解手链.....	141
管理游戏 6-2: 同心协力.....	142
参考文献.....	143
第七章 管理沟通.....	144
第一节 组织沟通原理.....	144
第二节 群体决策.....	154
第三节 改善管理沟通.....	162
思考练习 7-1: 简答题.....	175
思考练习 7-2: 单项选择题.....	175
心理测试 7-1: 倾听商数测验.....	176
管理游戏 7-1: 阅读能力测试.....	177
案例分析 7-1: 广州某跨国石油公司裁员.....	178
讨论题 7-1: 群体决策——怎样开始创业.....	179
讨论题 7-2: 如何解决群体冲突.....	180
参考文献.....	181
第八章 权力与政治.....	182
第一节 权力.....	182
第二节 政治——组织中的权力运用.....	190
第三节 性骚扰.....	198
思考练习 8-1: 简答题.....	204
思考练习 8-2: 是非判断题.....	204
思考练习 8-3: 多项选择题.....	204
心理测试 8-1: 公司权力阶梯游戏.....	204
案例分析 8-1: 她为什么会败诉.....	209
讨论题 8-1: 汉高祖刘邦的权术.....	210
辩论题 8-1: 职场性骚扰, 能忍则忍, 饭碗要紧.....	210

参考文献.....	210
第九章 领导理论.....	212
第一节 领导与领导者的影响力.....	212
第二节 领导特质理论.....	214
第三节 领导行为理论.....	220
第四节 领导的权变理论.....	223
思考练习 9-1: 简答题.....	229
思考练习 9-2: 单项选择题.....	229
心理测试 9-1: “最不愿与之共事的同事” (LPC) 分级表.....	230
心理测试 9-2: 管理风格调查表.....	231
案例分析 9-1: 保罗的领导方式.....	233
讨论题 9-1: 阿里巴巴——快乐青年马云.....	233
辩论题 9-1: 领导者该不该走近下属.....	234
参考文献.....	235
第十章 组织文化.....	236
第一节 组织文化概述.....	236
第二节 组织文化的作用.....	244
第三节 塑造完善的组织文化.....	248
思考练习 10-1: 简答题.....	257
思考练习 10-2: 单项选择题.....	257
心理测试 10-1: 公司文化偏好量表.....	257
心理测试 10-2: 组织文化调查表.....	259
管理游戏 10-1: 巨人脚步.....	261
案例分析 10-1: 联想文化在变革中发展.....	261
讨论题 10-1: 企业文化建设策略.....	263
参考文献.....	263
第十一章 员工援助计划.....	264
第一节 员工援助计划概述.....	264
第二节 员工心理保健.....	269
第三节 员工心理咨询.....	288

思考练习 11-1: 简答题.....	295
思考练习 11-2: 单项选择题.....	295
心理测试 11-1: 应对幽默量表.....	296
管理游戏 11-1: 人类工程.....	297
案例分析 11-1: 台积电员工援助计划.....	297
讨论题 11-1: 多方沟通.....	300
参考文献.....	301
第十二章 职业生涯规划与管理.....	302
第一节 职业生涯规划与管理概述.....	302
第二节 职业生涯规划与管理的基本理论.....	307
第三节 个人职业生涯规划与管理.....	318
思考练习 12-1: 简答题.....	325
思考练习 12-2: 单项选择题.....	325
心理测试 12-1: 测试自己更适合哪种职业.....	325
心理测试 12-2: 测试你的职业兴趣——三个圆的启示.....	327
管理游戏 12-1: 圆球游戏.....	328
案例分析 12-1: 金远虑的成功秘诀.....	329
讨论题 12-1: 最重要的是什么.....	330
参考文献.....	330
参考答案.....	332

第一章 管理心理学概述



管理心理学的发展有近百年的历史，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，至今其重点关注的问题既有一贯的核心问题，也有一些热点问题。从 20 世纪 70 年代末期到现在，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。管理心理学与组织行为学既有联系，又有区别。对管理心理学的教学和实际应用，应首先掌握其基本的研究方法和模型。

第一节 管理心理学的发展

西方管理心理学家把自 20 世纪初以来管理心理学的发展划分为三个阶段：以泰勒为代表的经典科学管理理论阶段（1900—1927）；以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X 理论—Y 理论阶段（1927—1965）；以权变态度和方法来看待人及其管理心理与行为的现阶段（1965—现在）。

一、管理心理学的早期研究

管理心理学得以发展的一个重要原因是心理学在工商业的应用能够有效地提高生产效率。在 19 世纪末和 20 世纪初，提高生产效率成为一个非常突出的社会问题，它主要表现为如下两个方面：

第一，提高劳动生产率有助于缓解早期工业社会劳资关系的矛盾。在早期的工业社会，成本最小化、利润最大化是资方的目标，而改善工作条件以及提高工资福利待遇是劳方的要求。资方追求效益，劳方期待公平，满足生活和人性方面的需求。劳资矛盾的加剧，比如，引发的大规模罢工、关闭工厂甚至流血冲突等，会使得劳资双方两败俱伤。在资本主义发展的早期特别是资本的原始积累阶段，劳资矛盾非常突出。

解决劳资矛盾的一个重要方法是提高劳动生产效率。劳资双方不应为争夺少得可怜的一小块利益而喋喋不休，而应设法提高生产效率，进而提高产出和利润，提高工资和改善条件。只有这样，劳资双方的日子都好过。

第二，第一次世界大战期间，提高劳动生产率有助于满足军需物质生产的需要。当时交战各国的男性青壮年大量应征入伍。工厂由于缺乏熟练工人，除雇佣大量妇女外，还不得不采取加班加点、延长劳动时间等办法来增加生产。但延长劳动时间，增加了工人的疲劳度，因而还是达不到提高工作效率的目的。这就引起了对疲劳的研究。如英国就专门设立了疲劳研究所。

“科学管理”之父泰勒（F. W. Taylor, 1856—1915）最早采用科学方法研究工人的工作效率问题。他在美国伯利恒钢铁厂对工人实行严格管理，并用记件奖励工资激励工人努力生产。他运用“时间—动作分析”的方法进行了大量的试验，提出了“劳动定额”、“工时定额”、“工作流程图”、“计件工资制”等一系列科学管理制度和方法（Taylor, 1964），工人按他设计的工具和操作方法进行劳动，工作效率成倍提高。

雨果·芒斯特伯格（Hugo Münsterberg, 1863—1916）被人们称之为“工业心理学之父”，首次在英国伦敦出版的具有里程碑意义的名为《心理学和工业效率》（Münsterberg, 1913）一书中，芒斯特伯格明确提出，他的目标在于去发现：（1）寻求如何使人们的智能与其所从事的工作最适合；（2）在什么样的心理条件下，才能从每个人的工作中获得最大和最令人满意的产出；（3）企业如何去影响工人，以便从他们那里获得最好的结果。

芒斯特伯格的著作得到莉莲·吉尔布里斯（L. M. Gilbreth, 1878—1972）创新思想的补充。在1914年出版的《管理心理学》（Gilbert, 1980）一书中，吉尔布里斯就想把早期的心理学概念应用到科学管理实践中去。她关心工作中人的因素。她强调，在应用科学管理原理时，必须首先看到工人，并且要了解他们的个性和需要。工人很多的不满，并不是因为工作的单调，而是因为管理人员对工人的关心不够。她首次提出“管理心理学”的概念，力图把早期心理学的概念应用到管理实践中去，但在当时并未引起人们足够的重视。

把心理学应用到管理方面的另一位重要的早期管理心理学家是沃尔特·斯科特（W. D. Scott, 1869—1955），他于1900年获得了心理学博士学位，写过许多关于把心理学概念应用于广告和市场销售方面的书（Scott, 1908），还写了一些关于有效地选拔人才等人事管理实务方面的著作（Scott, 1961）。

第一次世界大战期间，兵员选拔上的需要也推动了管理心理学的发展。各交战国为了有效地使用兵员资源，需要对应征入伍的大量兵员进行甄别和选拔。这有力地推动了心理学的人员测评研究。如第一次世界大战期间，美国就有很多心理学家被征召从事兵员的选拔工作。一战后，心理学家设计的人事测评方法和技术很快就被应用于

工业界，成为选拔工人的重要手段。此外，从 20 世纪 20 年代起，人们开始逐步认识到心理学在工作环境研究中的作用越来越重要，工业心理学开始兴起。这里所指的工业心理学是指以企业中的人—机关系、人际关系和人—工作环境关系作为研究对象的学科（朱祖祥，2001）。管理心理学被看作是其中一个分支。

二、霍桑实验的影响

1927—1932 年在西方电气公司的霍桑工厂从事著名试验的埃尔顿·梅奥（Elton Mayo, 1880—1949）、罗特利斯伯格（F. J. Roethlisberger, 1898—1974）和其他一些人对管理心理学的发展具有巨大影响。早在 1924—1927 年间，美国国家研究委员会与西方电气公司合作开展一项研究，以确定照明和其他条件对工人和生产率的影响。他们发现，对试验小组的照明，无论是增强还是减弱，生产率都有提高。在研究人员打算宣布整个试验失败之际，哈佛大学的埃尔顿·梅奥却看出某些不寻常的东西，便和罗特利斯伯格以及其他一些人继续进行研究。改变试验小组照明度，改善休息时间，缩短工作日和变换有鼓励性的工资制度，似乎都不能解释生产率变化的原因。于是梅奥和他的研究人员得出结论，必定有其他因素在起作用。他们认为，生产率的提高是一些社会因素在起作用，如士气、劳动集体成员之间满意的相互关系（一种归属感）以及有效的管理。这一类的管理工作，要求了解人的行为，特别是集体行为，并且通过这样一些人际之间的处事方法，如激励、劝导、领导和信息交流等方式开展管理工作。上述试验小组所出现的现象，基本上是由于受人“注意了”而引起的，这统称为“霍桑效应”（Mayo, 1960; Roethlisberger, 1941; Roethlisberger & Dickson, 1966）。

霍桑实验及早期人际关系学家提出了许多关于组织中人的行为的概念，其中引人注目之处包括如下七个方面：（1）企业组织不仅是一个技术—经济系统，而且是个社会系统；（2）个体不仅受经济奖励的激励，而且受各种不同的社会和心理的影响；（3）企业中存在着“非正式组织”；（4）强调“民主”而不是“独裁”的领导模式；（5）强调参与管理，重视在组织等级中各层次之间建立有效的沟通渠道；（6）管理者不仅需要有效的技术才能，而且需要有效的社会才能；（7）组织成员都可以通过满足某种社会—心理需要来调动工作的积极性。



小资料：霍桑实验中的电话线圈装配工试验

这是霍桑实验中最主要的一项。为了研究非正式组织的行为、规范及其奖惩对工人生产率的影响而设计出来的一组试验，于 1931 年 11 月到 1932 年 5 月间进行。这次实验选了 14 名男工在一间单独的观察室中进行。通过实验，研究者注意到的第一件事

情是，工人们“合理的日工作量”有明确的概念。而他们认为的“合理的日工作量”低于企业管理当局拟订的产量标准。工人们估计，如果他们的产量超过了那个非正式的定额，工资率就会降低，或者产量定额就会提高；如果他们的产量低于那个非正式定额，又会引起企业管理当局的不满，所以他们就制定了这个非正式的定额，并运用群体的压力使每个工人遵循这个定额。对电话线圈装配工中社会关系分析的结果表明，在组织中存在着两个非正式群体。非正式群体有下面四条不成文的纪律：（1）你不应该干活过多；（2）你不应该干活过少；（3）你不应该向监工报告任何有损于同伴的事；（4）你不应该对同伴保持疏远的态度或者好管闲事。

梅奥等人提出的“人际关系理论”（Human Relations Theory）闻名于世，成为行为科学研究的先声。从此，更多的管理专家学者关注并致力于对人的行为的研究，自然科学和社会科学方面不断取得的成果又促进了对该问题的研究进程，从而导致行为科学这一新兴学科在 20 世纪 40 年代末 50 年代初正式形成。1949 年在美国芝加哥大学召开的一次跨学科的讨论会上，提出了“行为科学”的概念。1953 年美国福特基金会邀请一些大学的著名学者研讨后，正式把这门综合性极强的学科定名为“行为科学”（Behavior Sciences）。行为科学是凭借心理学、社会学、人类学及其他一切与人的行为有关的学科（如政治学、历史学、教育学、生物学、医学、宗教学等）的理论来研究人的各种行为，因而是一门综合性很强的科学，是由相关学科组成的学科群，心理学是其形成的一块重要基石。行为科学的产生和发展促成了行为科学学派的形成。美国斯坦福大学教授莱维特（H. J. Leavitt）出版了一本名为《管理心理学》的专著（Leavitt, 1958），意味着管理心理学作为一门独立学科开始登上历史舞台。到 20 世纪 60 年代之后，行为科学进入到管理心理和组织行为的研究阶段。此后，管理心理学得到了快速的发展。

三、管理心理学在中国的发展

虽然我国传统文化蕴含着丰富的管理心理学思想，但这些思想基本上停留在经验和朴素的认识上。管理心理学作为一门独立的学科，是从西方引进的。1935—1937 年周先庚在中央研究院心理研究所与陈立合作，在北平南口机车厂进行了关于职工提合理化建议的调查研究，试图从心理学的角度摸索调动职工积极性的途径。这是中国最早的工业心理实验研究。1935 年我国著名心理学家陈立撰写并出版了《工业心理学概观》一书，第一次从环境、疲劳、休息、工作方法、事故与效率，以及工业组织、激励与动机等重要方面，系统论述了中国工业心理学和管理心理学的基本问题。从 20 世

纪 50 年代开始,我国已逐步开展工程心理学和劳动心理学的研究,但管理心理学的起步较晚。由于“文化大革命”的影响,在 20 世纪 60 年代我国学术界对西方正在迅速发展的工业与组织心理学知之甚少。直到 20 世纪 70 年代末,我国转向以经济建设为中心,工业部门感到需要运用心理学的知识调动企业管理者和职工的积极性,心理学界也感到需要开展有关生产管理中的心理学问题的研究,正是在这种改革和开放的形势下,管理心理学才逐步得到发展。1980 年中国心理学会工业心理专业委员会的成立,标志着中国管理心理学的起步。中国行为科学学会成立于 1985 年,实际上是管理心理学会,迄今为止各省市基本上都成立了行为科学学会。

从 20 世纪 80 年代开始,我国有两个工业心理学的专门研究机构从事管理心理学的研究。一个是中国科学院心理研究所社会经济与心理行为研究中心(原名工业心理研究室),另一个是浙江大学的工程心理学(原杭州大学的工业心理专业)。它们均为博士学位授予单位。20 世纪 90 年代之后,随着我国人力资源管理热的兴起,全国许多高校的管理学院的部分教师开始从事管理心理学的教学和研究,一批硕士生和博士生以管理心理学领域作为学位论文的课题。从 80 年代起,我国翻译出版了一批国外较有影响的著作,如薛恩(Shein)的《组织心理学》(薛恩,1987)、马斯洛(Maslow)的《动机与人格》(马斯洛,2005)、麦考密克(McCormick)等人的《工业与组织心理学》(麦考密克,伊尔根,1991)以及一些以“管理心理学”和“组织行为学”命名的其他著作。1985 年出版了第一部由我国学者卢盛忠编写的《管理心理学》教材,随后,又出版了许多管理心理学和组织行为学的著作。其中,比较有影响的有俞文钊的《管理心理学》(甘肃人民出版社,1988),陈立的《工业管理心理学》(上海人民出版社,1988),徐联仓、陈龙的《管理心理学》(光明日报出版社,1988)和王重鸣的《劳动人事心理学》(浙江教育出版社,1988)等。据不完全统计,目前这类著作逾百种。在这个领域内,也开展了多方面的研究,包括激励、人员测评、岗位胜任特征、工作业绩评价、管理培训与发展、领导的 CPM 理论、变革型领导、管理决策、跨文化研究、组织气氛和组织文化、组织公民行为等,取得了可喜的成绩。但是,与西方发达国家特别是美国相比,我国在研究和从业人员数量、成果的数量和创新性、社会影响等方面仍存在较大的差距。

第二节 管理心理学的基本概念

管理心理学的新发展是组织行为学,它们既有一致性,也存在一定的差别。

一、什么是管理心理学

关于管理心理学的定义很多，本书采用美国学者罗宾斯（1997）的定义。他认为，管理心理学是一个研究领域，它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，以便应用这些知识来改善组织的有效性。

与管理心理学密切相关的学科有管理学（包括人力资源管理学、组织管理学）、行为科学（包括心理学、社会学、人类学）、社会科学（包括政治学、经济学、伦理学），如表 1-1 所示。

表 1-1 与管理心理学密切相关的学科

学 科	具 体 学 科	主要影响和涉及研究领域
管理学	人力资源管理学	培训与开发、绩效管理、员工招聘与选拔、薪酬管理、劳资关系
	组织管理学	组织理论、组织技术、组织变革、组织文化
行为科学	心理学	激励、领导、知觉、个性、个体决策、工作满意度、态度、工作压力、工作设计
	社会学	群体动力、群体行为、团队建设、沟通、行为改变、态度改变、群体决策
	人类学	价值观比较、态度比较、跨文化研究、组织文化、组织环境
社会科学	政治学	冲突、组织内权力与政治
	经济学	领导有效性、工作绩效
	伦理学	激励、领导、沟通的伦理问题

管理心理学研究的问题既有一贯的核心问题，也有一些热点问题。以下两个问题一直是管理心理学研究的核心问题：

（1）人与工作、组织和环境的匹配问题。早期的管理心理学家主要研究人与工作、职业的匹配，管理心理学的研究已从过去的人如何适应机器向机器怎样适合于人转变。近年来管理心理学家开始注意研究人与组织、环境的匹配问题。其研究结论为人力资源的招聘和选拔、绩效管理提供了有力的理论基础。

（2）激励问题一直是管理心理学研究的核心问题。过去曾产生了内容学派、过程学派和强化学派等有关激励的理论。此外，与激励问题密切相关的研究是有关工作承诺的研究，主要从工作价值观、职业发展、工作责任心、组织认同和对社会的态度进行研究。

二、管理心理学与组织行为学的联系与区别

(一) 管理心理学与组织行为学的联系

从组织行为学的发展来看,组织行为学可以看作是管理心理学的新发展。管理心理学与组织行为学在研究的目的、对象、内容和理论来源方面是一致的。具体表现在如下四个方面:

(1) 研究的目的相同。即通过对组织中人的心理与行为的研究,揭示其规律,并以此规律指导个体、群体或组织的行为,达到组织的预期目标。

(2) 研究的对象一致。管理心理学和组织行为学都把心理与行为作为自己的研究对象。当管理心理学研究管理过程中人的心理特点及其规律时不可能不涉及人的行为;当组织行为学研究一定组织中人的行为特点及其规律时不可能不涉及人的心理。

(3) 研究的内容大同小异。管理心理学与组织行为学的内容构架基本相同,如都包括个体问题、群体问题、激励问题、领导问题、组织文化与变革问题等。

(4) 很多理论来源相同。虽然组织行为学的理论来源比较宽广,但很多理论来源与管理心理学的理论来源相同,如心理学、社会学、人类学、教育学、生理学。其中心理学是一门主要学科。

(二) 管理心理学与组织行为学的区别

虽说管理心理学与组织行为学在诸多方面是相同或一致的,都是边缘学科和应用学科,很多学者也容易将两者混同起来,但它们还是存在一些差别的。表 1-2 对这些差别作出了比较。管理心理学与组织行为学的主要区别在于研究对象的不同,前者的研究对象是指组织中人的心理(包括外在、可观测、可变的行爲,也包括内在的、甚至是不可观测、不可变的行爲,如思维、本能),而后者的研究对象是指组织中人的外在、可观测、可变的行爲。由此决定了管理心理学的研究成果显得比较抽象、隐晦和理论化,而组织行为学的研究成果更为具体、直观、实用。为克服管理心理学的研究成果的不足,本书尽量吸取和介绍组织行为学的研究成果。

表 1-2 管理心理学与组织行为学的比较

	管理心理学	组织行为学
研究对象	管理过程中各层次人员的心理(包括感觉、知觉、记忆、思维、情绪、意志、气质、性格等心理现象的总称)	一定组织中人的行为(指外显的活动、动作、运动、反应或行动)
理论基础	心理学、社会学、经济学、教育学、管理学、生理学等	社会科学、行为科学、管理科学、自然科学等