

21 世纪高等教育系列规划教材

管理心理学

主编：吴闯 胡雪松

/// 首都经济贸易大学出版社

管理心理学

主 编 吴 闯 胡雪松

副主编 王少岩 叶 飞 王 岩

编 委 黄 秦 陈 淦 蔡有柱 徐 觅

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/吴闯主编. —北京:首都经济贸易大学出版社,2009.8

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1733 - 7

I. 管… II. 吴… III. 管理心理学 IV. C93 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 148935 号

管理心理学

吴闯 主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京市昌平新兴胶印厂

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数 390 千字

印 张 16

版 次 2009 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

印 数 1~4 000

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1733 - 7/C · 70

定 价 29.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

前 言

管理心理学是结合管理学、心理学、社会学等学科的相关知识而形成的交叉学科，它研究的核心问题是：如何采取科学有效的方法，最大限度地调动人的积极性和创造性，提高工作效率。

本书编写的宗旨是使读者能够全面而系统地掌握管理心理学的理论和方法，正确解决在管理过程中遇到的员工心理与行为问题，从而最终提高组织的绩效。本书具有以下特点：

✓ 扩展了适用性。当前，管理心理学在我国的发展仍处于初创和探讨阶段，多数管理心理学书籍侧重于介绍国外的管理心理学理论，适合较高层次的学者研究，不太适合用做高职高专院校学生和其他初学者使用。本书在编写过程中则努力克服这一不足，无论是材料的选取还是语言的表述，都力求贴近读者，更具适用性。

✓ 注重实践性。管理心理学是一门实践性很强的学科，本书突出了这一特点。通过对本书的学习，学生能够掌握一些基本的管理心理学的方法，提高自身解决实际问题的能力。如书中提及的对员工个体行为的分析、对工作群体的分析、对工作团队的管理、对领导行为与领导风格的分析、根据市场变化进行组织结构的设计等，都突出了实践性。

✓ 坚持创新性。在本书的编写过程中，编者始终本着“与时俱进，开拓创新”的宗旨，充分吸收管理心理学发展的新内容，努力在编写的出发点上有所突破，在编写的结构上有所完善，在编写的内容上不仅博采众长，而且注重融合编者自身对管理心理学的研究，力求体现本书的独特性与新颖性。

本书共分八章。第一章为概论，主要论述了管理心理学的研究对象、原则和方法，以及管理心理学的历史沿革及学习的意义。第二章为个体差异的研究，主要论述了个性心理、气质、性格、能力等内容，以及这些因素与管理的关系。第三章为激励的研究，主要论述了激励的原则、要素、在管理中的作用，以及具有代表性的激励理论。第四章为心理健康与压力的研究，主要论述了心理健康与压力的基本内容，并对如何应对压力、构建企业“以人为本”的心理健康系统进行了阐述。第五章为群体心理的研究，主要论述了群体的类型与发展阶段、群体结构、非正式群体、群体沟通、冲突管理、工作团队及其管理等内容。第六章为领导心理的研究，主要论述了领导的职能与影响力、领导理论的变迁、领导心理与领导行为的艺术性等内容。第七章为决策的研究，主要论述了决策的类型、原则、程序和方法等。第八章为组织的研究，主要论述了组织的概念和类型、组织结构设计、组织文化、组织的变革与发展等相关问题。

本书不仅可以作为高职高专院校或成人高校经济管理专业的基础教材，也可供各层次的管理人员学习参考。

本书组编过程中，编者参考了大量的文献和资料，在此由衷地向其作者表示感谢。由于时间仓促，加之编者水平有限，书中难免有疏漏之处，敬请读者指正，以便修改。

编者

2009年8月

目 录

第一章 管理心理学概论.....1

第一节 管理心理学及其研究对象.....1

一、管理心理学的特点.....1

二、管理心理学的研究对象.....2

第二节 管理心理学研究的原则

和方法.....3

一、管理心理学研究的基本原则.....3

二、管理心理学的研究方法.....4

第三节 管理心理学的历史沿革

及学习意义.....8

一、管理心理学的产生与发展.....8

二、学习管理心理学的意义.....10

第二章 个性差异与管理.....12

第一节 人的知觉差异与管理.....12

一、知觉的概念及影响因素.....12

二、人类知觉的特性.....15

三、社会知觉的类型.....17

四、归因理论.....18

第二节 个性差异与管理.....21

一、个性心理的内容.....21

二、影响个性的因素及个性成长的理论.....23

三、气质与管理.....26

四、性格及其特征与类型.....29

五、能力与管理.....31

第三节 价值观、态度与管理.....36

一、价值观的概念与分类.....37

二、价值观与管理.....38

三、态度的概念和特性.....39

四、态度的测量.....41

五、改变态度的方法.....44

六、员工的工作满意度.....47

第三章 管理中的激励.....54

第一节 激励概述.....54

一、激励的定义与原则.....54

二、激励过程的要素.....55

三、激励在管理中的作用.....58

第二节 内容型激励理论.....60

一、马斯洛需求层次理论.....60

二、双因素理论.....64

三、ERG理论.....68

四、成就需求理论.....70

第三节 过程型激励理论.....73

一、期望理论.....73

二、公平理论.....76

三、目标设置理论.....81

四、强化理论.....85

第四节 综合性激励理论.....88

一、波特和劳勒的综合激励理论.....89

二、态度、激励和绩效综合模型.....90

三、罗宾斯的整合理论.....90

第四章 心理健康、压力与管理.....93

第一节 心理健康理论.....93

一、心理健康的标准与内容.....93

二、影响心理健康的因素.....96

三、心理健康的原则和途径.....97

四、管理中常见的心理健康问题.....98

五、构建企业内部以人为本



心理健康系统	100
第二节 压力的管理	102
一、什么是工作压力	102
二、压力产生的原因	103
三、压力的后果	105
四、压力的应对策略	108
第五章 群体心理与管理	113
第一节 群体概述	113
一、群体的概念与类型	113
二、群体的发展阶段	115
三、群体结构	118
四、非正式群体	128
第二节 群体沟通	130
一、群体中人际沟通的要素和特点	130
二、群体中人际沟通的分类	132
三、正式与非正式沟通网络	133
四、群体沟通的障碍与克服	136
第三节 群体的冲突管理	138
一、冲突概念的发展	139
二、群体冲突的原因及结果	140
三、群体冲突的管理策略	142
第四节 工作团队及其管理	143
一、工作团队的定义与类型	143
二、创建工作团队的四阶段	145
三、高绩效团队的建设	146
第六章 领导心理与行为	150
第一节 领导概述	150
一、领导的概念与职能	150
二、领导者的影响力	152
三、领导班子的合理结构	154
第二节 领导理论	156
一、领导特质理论	156
二、领导风格理论	158
三、领导权变理论	161

四、现代最新领导理论	164
第三节 领导的心理与艺术	166
一、领导者常见的心理障碍	166
二、领导者应具有的习惯	168
三、领导行为的艺术性	169

第七章 决策理论

第一节 决策概述	175
一、决策的概念	175
二、决策类型	176
三、决策的原则	178
第二节 决策的程序和方法	180
一、决策的程序	180
二、决策的方法	184
三、管理者必须具有的决策能力	190

第八章 组织理论

第一节 组织概述	192
一、组织的概念与特征	192
二、组织的类型与功能	193
第二节 组织结构设计	194
一、组织结构设计的内容和原则	195
二、组织结构设计应考虑的因素	196
三、组织结构形式	201
四、组织结构的合理化	206
第三节 组织文化	207
一、组织文化的构成要素	207
二、组织文化的演变	209
三、组织文化的分类与内容	212
四、组织文化的创造与维系	215
第四节 组织变革与发展	217
一、组织变革的原因、征兆及策略	217
二、组织变革的阻力与阻力克服	219
三、组织的发展	223

参考文献

227

第一章 管理心理学概论

本章学习目标

- ◆ 了解管理心理学的研究对象
- ◆ 理解管理心理学的基本研究原则
- ◆ 掌握管理心理学的研究方法
- ◆ 了解管理心理学的历史沿革和学习心理学的意义

第一节 管理心理学及其研究对象

管理心理学是心理学的一个分支，也是现代管理理论的一个重要组成部分。管理心理学也可称为组织行为学，两者的内容基本相同，只是研究的侧重点略有不同：管理心理学以心理学原理为出发点，侧重研究管理中的行为规律，并将之应用于组织管理；组织行为学以行为学理论为出发点，侧重研究组织中的行为规律。其实，管理心理学在研究心理规律时，离不开对行为的研究，组织行为学在研究行为规律时，也离不开对心理的探索。

一、管理心理学的特点

管理心理学，即研究管理过程中人们的心理现象、心理过程及其发展规律的科学。它从管理出发，用心理学、行为学、社会学、生理学、伦理学、人类学等学科的知识，探讨并揭示人在管理活动中的心理活动规律，找出激励员工的行为动机的各种途径和方法，以最大限度地发挥员工的潜能，更有效地实现组织目标，为社会创造更多的财富。管理心理学是一门综合性的交叉学科，它的特点概括起来主要有**人本化**、**综合性**、**应用性**三方面。

（一）人本化

对人的管理是现代管理的重中之重。1980年，美国一家公司提出了一个简单而深刻的口号：“人，是最宝贵的资产。”这在企业内外引起了极大的反响。人们发现：只要给员工一点信任和自由，并加以适当的引导，他们就能干许多机器干不了的事，创造出巨大的财富。所



以,强调以人为本的管理思想,建立以人为中心的管理制度,变得越来越重要。

管理心理学注重研究人的心理、行为以及各种人际关系,并强调挖掘和运用人的潜在能力;鼓励员工发表自己的意见和观点,提倡员工参与决策和管理。

(二) 综合性

管理心理学是一门在多门学科基础上建立起来的综合性学科,涉及比较广泛的基础理论知识,如心理学、社会学、社会心理学、人类学、政治学等。它的理论来源主要有普通心理学、劳动心理学、工程心理学、社会学、社会心理学和人类学等学科,具有明显的跨学科特点。

(三) 应用性

管理心理学与人类的生产实践活动密切相关,它的产生与发展既反映了社会化大生产的客观要求,又在一定程度上推动了人类社会实践的发展。管理心理学是一门应用科学,它与人类社会的各种组织管理活动密切相关,有着广阔的发展前途和应用范围。

二、管理心理学的研究对象

管理心理学的研究对象概括起来有三方面:组织中的人、组织中人的心理因素以及组织中的内环境系统。

(一) 研究组织中的人——人系统

作为组织管理的对象,管理活动主要包括两个方面:一方面是管理劳动工具和劳动过程,这属于技术、经济的方面,即管“物”的一面;另一方面是对人的管理,这是属于管“人”的一面。

管“物”的一面强调人与机器的关系。这里,我们可将人和机器当作一个系统,即人一机系统来研究,以探讨用什么方法使人适应机器的特点,以及使机器适应人的生理、心理特点。通过这些研究,最终可使人、机之间相互适应,使劳动生产率获得很大的提高。属于这一类型的研究科学称为工效学或工程心理学。

管“人”的一面强调人与人的关系。这里,我们将人和人当作一个系统,即人—人系统来研究,以探讨用什么管理方法可以最大限度地调动人的积极性,最终达到提高组织劳动生产率的目的。管理心理学就是属于研究后一类问题的学科。

研究人一机系统的工程心理学同研究人—人系统的管理心理学各有自己的独特对象,但它们又是相互联系的,是组织管理中不可缺少的两门学科。工程管理学是从局部的观点研究如何提高劳动生产率,而管理心理学是从调动人的积极性这一整体观点研究如何提高生产效率。显然,当一个人的整体积极性提高时,工作起来就会劲头十足,一些工作过程中的具体问题就会得到相应的解决,或者解决起来更为容易些。当然,这绝不是说有了管理心理学就可以不要工程心理学,应该说二者是相辅相成的。



（二）研究组织中人的心理因素

工程心理学在研究人一机系统时，重点是探讨人与技术相互关系中的人的因素，而管理心理学要研究的则是人的心理因素问题。正如大家在工作中经常遇到的一样，工作效率的提高不仅依赖工作中的技术装备、工作组织水平，在更大程度上是取决于工作者的工作目标、工作态度、工作中群体的行为准则、社会心理气氛、领导者的个人威信、影响力等诸如此类的社会心理因素。所以，有远见的领导者在工作过程中，一定会分析工作中的社会、心理因素，并采取相应的措施。在某种意义上，人的因素是完成工作任务的先决条件。所以，作为研究人的心理因素的管理心理学一定会在组织管理中发挥它的重要作用。

（三）研究组织中的内环境系统

任何组织都有其外环境系统和内环境系统。外环境系统是指技术、资金、法律、文化规范、公众期望等。内环境系统是指技术环境、个体环境、群体环境和组织结构环境。企业效益作为生产率的主要指标最后具体体现在技术环境中，用技术的水平、工作的性质和程度，即产品的质量和数量来体现。但是，这一切都是由工作者作为个体环境来执行的，于是其效果就取决于个人的工作动机、认识水平和工作态度。由于现代组织中的工作都不是个体的工作，而是在群体环境中产生和进行的，由此，人群关系环境又是效益的一个影响因素。此外，任何工作都是有组织的工作，每一个人都都在组织中担任一定的角色，相互间以一定方式进行信息的沟通，因而组织结构环境也是效益的一个重要的影响因素。

管理心理学的研究侧重于组织管理中的内环境系统，即探索影响生产率的个体环境、人体关系环境和组织结构环境的活动的规律性。

要注意的是，管理心理学在研究这些内环境系统时是有别于管理科学与政治经济学的。如果说政治经济学、管理科学研究的是劳动的一般性质，比如劳动、人与技术联结的一般性质等，那么管理心理学研究的就是在内环境系统中，在劳动活动过程中，个体、群体、组织及领导人具体的心理活动的形式和规律。所以说，管理心理学研究的重点是心理分析，这就是这门学科在研究内容上质的特殊性。

第二节 管理心理学研究的原则和方法

学习研究管理心理学，必须依据一些基本原则并掌握正确的方法，本节将分两部分对管理心理学的研究原则和方法进行详细阐述。

一、管理心理学研究的基本原则

管理心理学研究管理中人们相互作用下所产生的心理现象的规律性，而心理现象是一种



内在体验,无法用精密仪器直接进行定性或定量分析,只能从人的言行举止以及绩效等外在的行为方式和行为结果中进行间接的测量和分析研究。因此,管理心理学在运用实验与观察等方法进行研究时,应遵循科学研究的基本原则。

(一) 客观性原则

客观,即实事求是。在管理心理学研究中,研究者不能用主观的意愿或猜测来分析人的心理活动,而应尊重事实,尽可能避免受自身个性、主观体验和偏见的影响,客观地分析真实的数据和资料,以得出正确的结论。

(二) 发展性原则

人们的生理、心理活动是不断变化发展的。研究者要用变化发展的眼光去分析并研究组织中的个体、群体、组织心理和行为特征;并根据客观条件的变化,找出其发展规律,以把握时机、创造条件,将组织中个体、群体的行为引导到有利于实现组织管理的整体目标的方向上。

(三) 联系性原则

人的心理和行为是复杂的,受多方面因素的影响和制约,如自然环境因素和社会环境因素等。因此,研究者在分析研究的过程中,应将各种因素密切联系起来,这样才能得出全面且正确的结论。

二、管理心理学的研究方法

在管理心理学的研究中,常用的方法主要有五种:观察法、调查法、实验法、测验法、个案法。

(一) 观察法

观察法,即在情境中对被观察者的行为做系统的观察记录,以分析判断其心理活动的一种方法。

观察法按被观察者的情景特点分为自然观察和控制观察,自然观察是在完全自然的条件下进行的观察;控制观察是在限定条件下进行的观察。按观察者与被观察者的关系分为参与观察和非参与观察。参与观察是指观察者直接参与被观察者的活动,并在活动中进行观察;非参与观察是指观察者不参与被观察者的活动,以旁观者的身份进行观察。按现场观察的主体又分为人观察和仪器观察。

观察法是收集资料的初步方法,它的优点在于使用方便。观察者看到的情境是当时的实际情况,真实可靠。因为此时被观察者并没有意识到别人在观察,不会伪装,观察到的行为可以真实地反映出相应的心理状态。观察法也有其不足,观察者只能处于被动的地位,消极地等待有关现象的出现,时机难以把握,观察所得到的资料难以定量分析,因而不能精确了



解被观察者心理现象产生的原因。此外,观察在很大程度上取决于观察者自身的水平和理解,主观因素难以控制。因此,观察法最好与其他方法一起使用,这样才会取得更好的效果。

(二) 调查法

调查法是通过提问收集被调查者的有关资料,间接了解其心理活动的方法。它主要包括口头调查(即访谈法)和书面调查(即问卷法)两种。

访谈法是研究者根据预先拟好的问题同被调查者进行交谈,通过面对面的谈话,以了解其心理特点的方法。访谈法的优点是:简单易行,制约条件少,便于迅速取得第一手材料,比较直接;缺点是:访谈时,被访者容易产生防范心理,因此所获得的材料或信息的真实性与可靠性很难确定,需要访问者有较高的谈话技巧。

问卷法是研究者通过内容明确、表达清晰的调查表,让被调查者根据个人情况填写,从而了解其心理活动的方法。问卷法的优点是:问卷标准化和结构化,调查范围广,省时、省力、省费用,可使结果量化,便于进行数量分析;缺点是:由于无法将所得结论直接与受访者的实际行为进行比较,因此对所获得的资料很难进行质的分析。

常用的问卷法

常用的问卷法有4种形式,它们是选择法、是非法、计分法与等级排列法。

1. 选择法。

选择法是要求被试者从多种可供选择的方案中选择一个或若干个方案的问卷形式。例如,在行政管理干部职务分析调查中,要求人们根据自己的角色期望,从下列10个要素中,为局长和党组书记分别选出3项最重要的素质。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
事业心	纪律性	原则性	求实性	竞争性	廉洁性	民主性	服务性	自律性	坚韧性

2. 是否法。

是否法是要求被试者对问卷中提出的每个问题,根据个人的主观判断进行“是”或“否”的简单选择的问卷形式。例如,以下3个问题选自对处长应聘考试落选者的问卷调查表:

- ①落选后,你的亲人有没有责怪你? 有 ☐ 没有 ☐
- ②你感到后悔吗? 是 ☐ 否 ☐
- ③下次再有这样的聘任考试,你还会报名吗? 会 ☐ 不会 ☐

3. 计分法。

计分法是要求被试者对问卷中的每个问题用五级计分或七级计分的方式进行回答的问卷调查。(如图1-1所示)

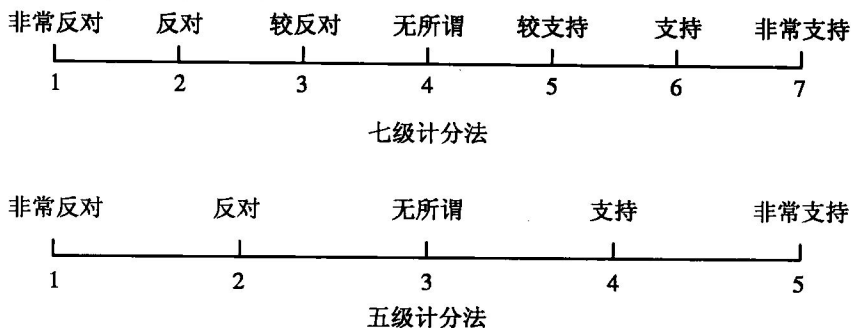


图 1-1 七级计分法与五级计分法的分值意义

例如，评定公务员对工作满意度的量表中有如下 3 个题目：

①你对自己的工作感到满意吗？

很不满意 ☐ 不大满意 ☐ 无所谓 ☐ 较满意 ☐ 很满意 ☐

②你的领导者对人对事总是很公正吗？

从来没有 ☐ 很少 ☐ 有时 ☐ 经常 ☐ 总是如此 ☐

③你有没有想过要换换工作岗位？

从来没有 ☐ 很少 ☐ 有时 ☐ 经常 ☐ 总是 ☐

4. 等级排列法。

等级排列法是要求被试者对多种可供选择的方案，按其重要程度进行次序排列的一种问卷形式。例如，下面的这个问卷要求被试者根据个人的体验来分析调动公务员工作积极性的因素。

例如，试用 1、2、3、4 的数字顺序来指出下列 4 种因素在激发公务员工作积极性中的主要作用。

提工资 () 发奖金 () 表扬 () 脱产学习 ()

(三) 实验法

实验法是在严格控制的情境下引起被试者某种心理现象的发生、并加以观察和研究的方法。实验法主要包括自然实验和实验室实验两种。

自然实验也叫现场实验，是在正常工作的条件下，对与工作有关的因素进行适当控制的实验。自然实验的优点是：研究者可以积极控制被试者的活动，主动引出其要研究的内容；实验在自然情境中进行，其结果更符合实际，具有真实性。缺点是：容易受无关因素的影响，不容易严密控制实验条件，因而难以得到精密的实验结果。

实验室实验是在有严密控制条件的实验室中进行的实验。实验室实验的优点是：对无关因素进行了严格控制；缺点是：实验情境的人为性强，被试者处在特定的情境中，又意识到自己正在接受实验，就有可能干扰实验结果的客观性，并影响到将实验结果应用到真实情境中的过程。





(四) 测验法

测验法是用标准化的量表或测量仪器来测量、描述、分析被试者的心理特征的方法。按一次测量的人数,可将测验法分为个别测验(一次测一人)和团体测验(一次同时测多人)。按实验的目的,可将测验法分为智力测验、特殊能力测验和人格测验等。按测验的方式,可将测验法分为文字测验(书面测验)和非文字测验(操作测验和情境测验)。测验法的基本要求是测验的信度和效度。

信度,是指一个测验的可靠程度。如果一个测验的可靠程度高,那么同一个人多次接受这种实验时,就应得到相同或大致相同的成绩。以高校的入学测验为例,如果考卷难度相同,分值相同,一个考生在一个月内接受两次测验,得到的分数大致相同,那么试题的信度就高;如果一次得600分,另一次得400分,那么试题的信度就偏低。对智力测验来说,情况也是如此。如果一个人在一个月内两次接受同一项智力测验,得分相等或大致相等,那么该项测验的信度就较高;如果两次得分悬殊,测验的信度就很低。

效度,是指一个测验有效地测量了所需要的心理品质,它可以通过对行为的预测来表示。例如,高校的入学测验是为了测量学生的成就水平。如果一个学生高考时得了高分,入学后他的成绩也很好,而另一个学生高考时得了低分,入学后的成绩也低一些,这说明高考试题具有较好的行为预测作用,效度较高。反之,它的效度就是低的。

为了保证测验的信度和效度,一方面,要对某种心理品质进行深入的研究;另一方面,在编制心理量表时要注意严谨性和科学性,只有按科学程序严谨地编制心理量表,才能有效而可靠地测量人们的心理品质。

(五) 个案法

个案法是指研究者通过查阅各种原始记录、访问、发调查表和实地观察所收集到的关于一个人或某个群体的各种情况,用文字如实记载,进行分析,并找出主要问题、提出解决问题意见的方法。例如,以某个扭亏为盈的企业或某个成功的企业家为个案,通过分析其走向成功的曲折历程来探寻成功的奥秘,并进一步探索适用于一般情境的成功规律。

个案法的优点是:有助于发现新问题;缺点是:文字记载对情境信息的反映有局限性,背景材料不可能完备,其研究结果很难外推。一般来说,个案法常用于提出结论或假设,要进一步检验理论或假设,则有赖于其他方法的帮助。

总之,以上介绍的五种基本方法都是通过人的外在行为表现去探索其内在源泉的途径。由于人是社会中最复杂的对象,其内在的心理活动与外在行为之间并非完全一致,所以研究时最好根据研究对象的特点与具体目的,采用多种方法配合使用,使之互相补充,以准确地反映人的心理活动规律。





第三节 管理心理学的历史沿革及学习意义

管理心理学是怎样产生的？它经历了怎样的发展历程、取得了什么样的成果？学习管理心理学具有哪些重要的实际意义？本节将对这些问题进行一一的解答。

一、管理心理学的产生与发展

管理心理学和社会化大生产的需要是分不开的。自资产阶级革命以来，由于生产力的飞速发展和生产关系中劳资矛盾的尖锐化，在资产阶级提出寻求新的管理理论与方法的同时，科学的进步与发展，也为管理心理学这一新的学科理论的形成提供了可能条件。在这个时期，心理学、社会学等理论均有了长足发展，相继出现了心理技术理论、群体动力学理论、社会测量理论及需要层次理论等。在 20 世纪初期，社会心理学及社会学等均已发展成为独立学科。上述这些学科理论的形成与发展，为管理心理学奠定了比较充分的理论基础，从而使管理心理学的产生成为可能。

中国古代就有丰富的管理心理学思想。例如，春秋末年军事家孙武在《孙子兵法》一书中写道：“道者，令民与上同意也，故可与之死，可以与之生，而不畏危。”孙武强调领导与下属之间意愿协调一致的重要性，这在今天看来也是十分重要的管理心理学原则。中国古代的管理哲学思想充分反映在关于人性的争论上。荀子认为“今主人性，饥而欲饱，寒而欲暖，劳而欲休，此人之性情也”（《荀子·性恶》）。孟子则认为，“人之善也，如水之下也”。中国古代管理心理学思想已经受到管理心理学家的广泛重视，中国的有关古籍也成了一些国家培养管理人员的必读书目。

19 世纪末，资本主义得到发展，生产规模日益扩大，对企业的管理也更为复杂，劳动组织和劳动的合理安排也被提上研究的日程。这时出现了科学管理的学派，其代表人物是泰勒。泰勒着重研究了工人操作合理化的问题，但他把人看做经济人，忽视了人的社会性。

第一次世界大战对管理心理学的发展起到了促进作用，参战各国都力图利用心理学来改进管理，提高生产，为战争服务。例如，制定人员选拔和训练的方法，研究最有效的组织形式，调整工人与管理人员的关系等。战后，工业生产的发展提出了一些新的问题，如人在生产中社会性因素的作用等。以社会心理学家梅奥为首的一批专家进行了著名的霍桑实验，提出了“社会人”的思想。他们认为，单靠物质刺激不能保证调动工人的积极性。良好的人际关系，相比有利的社会条件，与工作效率有更密切的关系。此外，他们还提出了非正式组织在群体中的作用。

第二次世界大战中工程心理学的发展，强调研究人与机器的关系，同时也提出了解决人与人的关系、人与组织的关系的问题。战后，许多学者总结了战时的经验，考虑到有必要建立一门研究人的行为的综合科学，认为可以把人与社会、人与生产中的诸因素统一加以考虑。于是，1949 年，在美国芝加哥大学的一次讨论会上，“行为科学”这一名称便被提出了。其



后美国福特基金会给予了经济上的支持；许多大学开展了有关行为科学的研究，并出版了行为科学杂志。但由于行为科学这一名称过于广泛，当时有人把医学中的行为研究、动物行为研究等也包括在内，不能突出与生产管理有关的工作，所以后来有不少单位与专家采用组织行为学或组织心理学的名称，用来专指在一定组织内活动的个体和群体行为的研究。在中国则多用管理心理学的名称。

我国的管理心理学所取得的成就

20多年来，我国的管理心理学已取得了下述几方面的主要成就。

第一，建立了学术组织与教研机构。中国心理学会工业心理专业委员会成立于1980年。在成立大会上，与会的心理学工作者一致认为，中国的工业心理学分为两个大的方面，即工程心理学与管理心理学。工业心理专业委员会是一个完全由工业心理学工作者组成的专业性较强的学术团体，对成员资格有较严格的要求。目前该专业委员会的成员有几百人。中国行为科学学会成立于1985年，名为行为科学学会，实际上是组织行为学会。该学会对成员资格的要求并不是很严格，除了一部分心理学和管理专业工作者外，大部分成员都是各类企业的领导人。

目前，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的工业心理研究室，另一个是浙江大学的工业心理专业。此外，还有一些高等院校，尤其是管理学院也从事管理心理学的教学和研究，但人员不那么集中，只是个别人独立开展研究工作。

第二，翻译和编写了一批管理心理学著作。我国的管理心理学是从介绍和翻译国外尤其是美国的工业与组织心理学著作开始的。从20世纪80年代起，我国出版了一些国外较有影响的著作，如马斯洛的《动机与人格》、夏恩的《组织心理学》、麦考利克等人的《工业与组织心理学》以及一些以“组织行为学”命名的其他著作。

1985年，由我国学者自己编写的第一部《管理心理学》（卢盛忠著）教材正式出版。随后，我国陆续出版了不少管理心理学和组织行为学的著作。据不完全统计，目前这类著作有近百种。这些著作的出版主要是为了满足管理院校教学和企业干部培训的需要。

第三，各管理院校多数开设了管理心理学课程，并为企业管理人员举办了各种讲习班。除专门培养工业心理学专业人才的系科和研究机构外，全国各主要大学的管理学院和管理系几乎都开设了这门课程。虽然课程的名称有所不同，有的称“管理心理学”，有的称“组织行为学”，但基本内容并无很大区别。更重要的是举办了大量的讲习班，向企业领导干部和管理人员讲授管理心理学的基本知识。应当指出，这类讲习班对于在企业中普及管理心理学知识起了很大的推动作用。

第四，培养出了一批专业人员。目前，我国已有两个管理心理学博士学位授予单位（中科院心理所和浙江大学）和若干个硕士学位授予单位。

第五，开展多方面的研究工作。我国的管理心理学研究工作者虽然人数不多，



研究课题还不能涉及管理心理学的全部领域,但却能集中于一些重要领域,包括激励、人员测评、领导、决策和跨文化研究等方面。我国的管理心理学研究主要还是在吸收国外研究及方法论的基础上,结合我国企业存在的问题开展研究工作;但它也有自己的特色,主要表现在以下几个方面:研究工作较多采取现场研究方式,较少在实验室内进行;调查的对象主要是企业的管理人员和职工;许多研究是与企业管理人员合作进行的。

二、学习管理心理学的意义

国内外的实践,尤其是我国的改革开放实践早已证明,加强管理心理学的研究和应用,对于改进管理工作和提高管理水平,培养和选拔各级管理人才,改进领导作风和提高领导水平,提高工作绩效和改进干群关系,调动广大职工群众的积极性、主动性和创造性,增强企业、事业单位以及政府机关的活力和提高劳动生产率,都具有重要的意义和作用。

第一,学习个体心理与管理,可以促使管理者了解员工、知人善用。组织中的每一个人都有其各自的个性特征,有他们不同的认识、气质、能力、性格、兴趣、价值观、理想、信念、需要、动机等。通过对个体心理行为差异的研究,能够使管理者全面了解每个人的特点和能力,从而安排与之相适应的工作岗位和职务,真正做到扬长避短、人尽其才、才尽其用,发挥人力资源的最佳效益。同时,也可为我国目前的劳动人事制度改革,为制定选人、用人、育人的政策提供科学依据。

第二,学习群体心理与管理,可以促使管理者改善人际关系,增强其所管辖的群体的凝聚力和向心力。组织中的员工绝不可能孤立行事,他们必然在一定的工作群体中与他人协作配合,从而发生各种各样的关系。同时,组织中存在着正式群体和非正式群体,管理者应把组织中的正式群体和非正式群体的作用结合起来。如可以把非正式群体转化为正式群体。由于在非正式群体中,人们感情相投、价值观一致,容易增强群体的凝聚力和向心力,满足人们的归属感和友谊的需要。在这样和谐的人际关系下,人们心情舒畅,有利于进一步提高群体的工作绩效。但应注意的是,只有在管理者正确的领导下,群体凝聚力和向心力才可能提高,否则工作群体的绩效可能会更差。由此可见,了解群体心理对实行有效的管理和领导意义重大。

第三,学习领导心理与管理,可以促使管理者提高自身领导素质,掌握领导艺术,改进领导行为,增强领导有效性。管理心理学的研究与实践充分证明,领导者的素质、领导行为与领导艺术,会决定一个组织、单位内不同的社会气氛、人际关系,给人们以不同的心理和行为的影响。因此,领导心理是影响一个部门或一个组织人力资源能否得到充分发挥的重要因素,是决定事业成败的关键。领导的实质是处理人与人的关系,领导者和管理者大量的工作是与组织内外的各类人打交道。管理者角色学派的代表人物、加拿大著名的管理学家明茨伯格对管理者工作的实地调查结果表明,领导者、管理者在工作时,只把不多的时间用于思考和书写上,绝大多数时间都花费在了与别人的交谈上。其他管理学家的研究也表明,中层





的领导者、管理者把 80%~90% 的时间用在与别人交谈上；在中上层的经理人员中，花在与别人交谈的时间也高达 67%。由此可见，领导者与管理者只有研究透了管理心理学，把握了各类人员的心理与行为的规律性，才能妥善地处理好各方面的人际关系，提高领导的有效性。

第四，学习激励理论及其应用，以人为中心进行管理，能够充分调动各方面的积极性、主动性和创造性。管理心理学认为，人是组织的主体，现代化的管理中，最重要的管理是对人的管理。要实现合乎人情味的管理，就要建立以人为中心的而不是以工作为中心的管理制度。科学技术越发展，就越要重视人的因素，通过各种激励措施，想方设法吸引人才、培养人才，提高人的素质，挖掘现有人员的潜力，进一步提高脑力劳动者在所有劳动者中的比重。时间反复证明，越是高级脑力劳动者，就越需要对其实行具有人情味的管理，充分发挥他们的主动性、积极性和创造性，而不能主要靠监督。

第五，学习组织设计、理论与方法，可促使管理者更好地适应内外部环境的变化，进行组织改革，增强组织活力，提高组织绩效。任何组织都必须随着它所处的内外部环境和员工状况的变化而变化，那种静态的或完全不能适应形势变化的组织是难以生存的。尤其是现代社会环境的加速变化，更要求组织随之变革以适应其发展，这对我国当前各类组织进行的组织改革、机制转换以及提高工作绩效等任务，都具有很大的现实意义。



思考题

1. 什么是管理心理学？它的研究对象主要是什么？
2. 管理心理学研究的基本原则是什么？
3. 管理心理学的研究方法主要有哪些？
4. 你能否简要概括管理心理学产生的历史背景和发展过程？
5. 学习管理心理学的意义何在？

