



ZUZHIXINGWEIXUEXINBIAN

组织

行为学新编

——人际交往与组织管理

黄步琪 著

浙江大學出版社

组织行为学新编

——人际交往与组织管理

黄步琪 著

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学新编:人际交往与组织管理/黄步琪著.
—杭州:浙江大学出版社,2003.7
ISBN 7-308-03364-3

I.组... II.黄... III.组织行为学 IV.C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第062071号

出版发行 浙江大学出版社
(杭州浙大路38号 邮政编码310027)
(网址: <http://www.zjupress.com>)
(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)

责任编辑 杜玲玲

封面设计 俞亚彤

排版 浙江大学出版社电脑排版中心

印刷 杭州富阳彩印有限公司

经销 浙江省新华书店

开本 787mm×960mm 1/16

印张 16.25

字数 283千

版印次 2003年8月第1版 2003年8月第1次印刷

印数 0001—3000

书号 ISBN 7-308-03364-3/C·184

定价 25.00元

前 言

我的父亲当了一辈子的厂长。在我年纪尚小的时候,他就经常给我讲在企业中如何“做人”的问题。在父亲的影响下,我上大学后也借了一些管理科学方面的书来看,深感这是一门很吸引人的学问。毕业后我开始从事管理工作和德育教学工作,并把管理科学作为自己的研究方向。

有一段时期,我觉得理论的东西与实际的情况存在很大的距离。例如,社会上涌现出来的许多企业家以及自己的许多朋友,他们虽然很难得有时间看管理学方面的书,或根本没有看过这类书,但事实上他们在企业管理方面都取得了卓著的成绩,这让我大有“尽信书,不如无书”的感叹。

但是,在社会主义市场经济逐步发展的过程中,随着改革开放步伐的不断加快,尤其是在我国进入 WTO 的今天,很多朋友都谈到了新的话题。这就是面临逐渐开放的大市场,管理活动变得越来越复杂,越来越需要科学的管理知识。管理是去做人的工作,而人是天工造化之极品,其力无穷,正所谓“水可载舟,亦可覆舟”。因此,现在的各界朋友都逼着自己抽出时间学习管理科学的知识。

1995 年,为了适应管理者的学习需要,作者设想了“管理者心理结构”这一概念,并以此为主线,写下了《管理者心理结构》一书(内部教材),作为引玉之砖,以期大家能从中得到一些启发,更上一层楼。

2001 年,在第一稿的基础上,再结合 6 年的教学体会和各界朋友的管理经验,形成了一本较为完整的著作。

今年,在上述工作的基础上,编写了《组织行为学新编》一书。之所以称为“新编”,是因为本书主要从“人际交往”和“组织管理”两大方面着手,揭示组织行为学的精华所在。人际交往是组织活动的主要形式,组织中各成员通过人际交往相互凝聚在一起,形成合力,实现组织目标;企业凭借良好的人际关系,从

原材料到产品,从产品到商品,从商品到资金回笼,周而复始,促使企业不断壮大。为什么有的企业非常成功?而有的则遭受失败?仔细分析其原因,都可找出人际交往方面的因素。交往成,则事业成;交往败,则事业败。因此,笔者紧扣交往动机、交往心态、挫折体验、态度统一等方面,论述影响人际交往的诸多因素,以及如何提高人际交往能力。

组织管理的意义是使组织成为富有生命力的法人,其关键是激活所有成员为实现组织目标而奋斗。管理层要决策正确、高瞻远瞩、赏罚分明、知人善任,全体成员要士气激昂、召之即来、来之能战、战之能胜。因此,书中紧扣组织意识、人际认知、认知效应、人才选拔、激励决策等方面,论述影响组织生存发展的诸多因素,以及如何提高法人的生命力。

完成本书并非凭作者一人之力就能做得到的。在内容方面,各界的朋友,尤其是企业界的朋友们提出了很多宝贵建议,正是他们的智慧,使作者在写作过程中,有取之不尽的素材;在出版方面,浙江大学远程教育学院的领导与浙江大学出版社的领导给了我莫大的支持,正是他们的支持使本书终于能够顺利出版。作者在此向他们表示衷心感谢。同时,我希望各位读者不吝提出宝贵意见。

黄步琪

2003年6月

目 录

绪 论.....	1
第一节 管理科学的产生.....	1
第二节 管理心理学与组织行为学的产生.....	8
第三节 人际交往与组织管理	11
第一章 理解再理解	18
第一节 主导动机与理解	18
第二节 理解再理解	23
第三节 排除内心冲突	26
第二章 战胜挫折	30
第一节 何谓挫折	30
第二节 挫折的不良效应	32
第三节 挫折心理的调节	35
第三章 运用 PAC 心态.....	40
第一节 何谓 PAC 人际交往心态理论	40
第二节 PAC 心态的运用	42
第三节 人际交往中的心态对应关系	46
第四节 人际冲突中的“ $P \equiv P - C \equiv C$ 交往心态”	49

第四章 掌握群体脉搏	54
第一节 群体沟通网络	54
第二节 群体冲突	59
第三节 小圈子意识	62
第五章 统一员工态度	69
第一节 何谓态度	69
第二节 态度与行为的关系	72
第三节 态度的说服改变	74
第四节 态度的测量	78
第六章 强化灌输功能	83
第一节 确立观念法	83
第二节 转化观念法	85
第三节 批评的艺术	87
第七章 强化组织意识	90
第一节 组织及其目标	90
第二节 组织结构及其功能	94
第三节 组织界限与组织环境	97
第四节 组织变革	98
第八章 了解员工的个性	103
第一节 何谓个性	103
第二节 个性理论	104
第三节 个性的测验	110
第九章 培养员工的能力	116
第一节 何谓能力	116
第二节 能力差异	118
第三节 能力的测量	120

第十章 调整人际认知	125
第一节 人际认知模式	125
第二节 人际认知效应	131
第三节 人际认知偏差	137
第四节 人际认知方法	140
第十一章 及时发现人才	148
第一节 何谓人才	148
第二节 人才的类型	151
第十二章 精通善任之道	161
第一节 何谓知人	161
第二节 何谓善任	164
第三节 工作晋升	167
第十三章 优化管理风格	174
第一节 管理者的立足点——结构中心	174
第二节 管理风格	177
第三节 文武之道,一张一弛	181
第四节 管理心理结构中心自评	185
第十四章 增强群体凝聚力	190
第一节 群体心理效应	190
第二节 群体士气	195
第三节 群体凝聚力	198
第十五章 创新决策心理	204
第一节 决策风格	204
第二节 决策风险	209
第三节 决策创新	210
第四节 决断力	212
第五节 决策风格自测	214

第十六章 了解需要和动机	221
第一节 需要	221
第二节 需要理论	223
第三节 何谓动机	227
第四节 产生动机的机制	231
第十七章 不断激励员工	236
第一节 管理目标与员工需要	236
第二节 激励因素与保健因素	239
第三节 激励艺术的探讨	241
第四节 激励作用自测	249

绪 论

《孙子兵法》中写道：百战百胜，非善之善者也；不战而屈人之兵，善之善者也。意思是：百战百胜的将军，还称不上是“上等将军”；不战而胜的将军，才是“上等将军”。古今中外的军事史上，确实有很多令人佩服的“上等将军”，是他们创造了“以弱胜强”、“以奇制胜”的经典之作。例如“四面楚歌”，之所以流传千古，就在于对汉军来说，其中洋溢着“不战而胜”的辉煌。据《史记·项羽本纪》记载：“项王军壁垓下，兵少食尽，汉军及诸侯兵围数重。夜闻汉军四面皆楚歌，项王乃大惊曰：汉皆已得楚乎？是何楚人之多也。”一首楚歌，逼得项羽“乌江自刎”。举不胜举的历史事件，足以证明历代的军事家、政治家和思想家对个人行为、群体行为、心理效应、决策激励等问题有相当深刻的研究。

古人在军事领域的研究成果，称作兵法。现代学者在管理领域的研究成果，称作什么呢？就称作管理科学。

第一节 管理科学的产生

一、管理科学的渊源

在原始社会中，人类的竞争者是凶禽猛兽，人类与动物争空间，争食物。人们过着原始的集体生活，没有个人意识，没有私有财产，个人的行为必须服从集体要求，而无需考虑个人行为的主动性。在奴隶社会中，奴隶主根本不把奴隶当人看，只是当作牛马使用。封建社会的地主把田出租给农民后，只管收租，并不管农民如何种粮。在早期社会，人们单独进行经济活动，或者结成很小的手工作坊，虽然也组成共同劳动的组织，但是组织成员少，交通工具落后，人们交往的“天地”十分有限，因此，经济活动中的人际关系十分简单，用不着研究

人的行为规律。因此,在工业社会出现之前,经营者是以物为本,还谈不上以人为本。

随着工业革命的到来,企业的组织规模越来越大,工人越来越多,同行的竞争越来越激烈。企业面临的是“商场如战场”的残酷局面。企业能否生存发展?员工的工作积极性能否被调动起来?整个企业各个层次的成员能否协调作战?怎样才能最好地实现企业的管理目标?怎样才能达到最好的经济效益?诸如此类的问题成了管理者最关注的问题。企业管理者必须了解员工的个性特征、心理需要和行为规律,只有这样,才能调动员工的工作积极性,有效地消除劳资双方的冲突,才能提高工作效率,实现企业的管理目标。因此,管理者亟需得到管理理论的指导,于是管理科学应运而生。

一门新学科的诞生,就像一条长河的形成,要经历涓涓细水汇集成川的过程。管理科学就是由那些注重人的管理的思想汇集成的。

公元 1800 年左右,罗伯特·欧文(Robert Owen)提出了企业管理者要重视职员需要的观点。他提出企业要改善工人的劳动条件,并要求工人讲究卫生、节制酗酒。1835 年,安德·鲁·尤里(Andrew Ure)在他的《机器制造的哲学》一书中指出:在机器制造中除了有机械技术和商业两个因素外,还应加上第三个因素,即人的要素。这些学者敏感地捕捉到了企业管理中的新动向,虽然还没有引起大家的关注,但为管理科学翻开了第一页。

二、管理科学的奠基人及其学说

20 世纪前后,一批管理专家和学者,深入研究企业的管理,各种各样的管理理论纷纷提出,大大地推动了管理科学的发展。其中,有四块重要的奠基石,那就是泰勒的“科学管理”、梅奥的“人际关系学”、百家争鸣的“人性理论”以及引人注目的“权变理论”。

1. 科学管理之父——泰勒

弗雷德里克·泰勒(1856—1915),美国人,18 岁以前在哈佛大学法学院读书,因视力损伤,于 1874 年进工厂当艺徒,1878 年进费城米特维尔钢铁厂当工人,1884 年升任总工程师,并在斯蒂文斯学院取得机械工程学位。泰勒在《科学管理原理》(1911)一书中,提出了完整的内容丰富的管理思想,其中,以下三点是最有特色的。

第一,对一项工作的各个组成部分找出科学规律,以代替旧的只凭经验的做法。他开展了著名的“动作研究”和“时间研究”,创造了“工时定额”,推行“定额加奖励”的差别工资制。工作额是十分难以确定的事情,泰勒就通过分解动

作确定时间,用秒表测定工人的动作,对动作进行简化,超过定额者给以奖励,不到定额者则减少报酬。

第二,对工人进行科学的选择、培训和提高,以代替工人自己选择工作和尽自己所能进行锻炼的办法,主张“适当的人做适当的工作”。泰勒认为,如果选择搬运生铁的工人,只要体力好就行,至于文化水平则不需要太高,文化水平越低,劳动力价格越适宜。

第三,他认为员工总是不想比别人多出力,总想偷懒,所以工作时,员工人数宜少不宜多。泰勒在做工长时曾发布命令,非经批准,不准四个以上工人在一起劳动。

泰勒的科学管理思想是在前人经验的基础上,在大量的实践中总结出来的,因此,至今仍有很多内容具有现实指导意义。例如,一家地处黄金地段的商店,有四位营业员在场,两人在看 BP 机,讨论股票,一人在整理货架,一人在看本子。这时,一个顾客来买东西,却没人过来接待,顾客只好到别的店去买。正所谓:一个和尚挑水吃,两个和尚抬水吃,三个和尚没水吃。这样的营业柜台就必须减少人员,否则,在当前市场经济强有力的竞争中,这家商店迟早要关门。

2. 人际关系学派创始人——爱尔顿·梅奥

爱尔顿·梅奥(1880—1949),澳大利亚人,在阿雷德大学攻读逻辑学和哲学,再到苏格兰爱丁堡大学研究精神病学。毕业后,移居美国,到宾夕法尼亚大学沃登学院任教,1926 年到哈佛大学任工业研究副教授。

正当泰勒的科学管理盛行的时候,危机也随之出现。采用科学管理的企业在初期都尝到了科学管理的甜头,但是好景不长,一段时间后企业效率纷纷出现止升回跌。根据科学管理的思路,1924 年 11 月,美国科学院在芝加哥美国电话电报公司的附属机构西部电气公司的霍桑工厂进行工作条件与生产效率关系的试验,目的是想改善工作条件,以提高工作效率。

研究者在继电器车间开展“照明度试验”(1924 年 11 月至 1927 年 1 月),即厂房照明条件与生产效率关系的实验研究。研究小组将工人分成“控制组”和“试验组”两组,控制组维持照明度不变,试验组的照明度作各种变化。研究者预先设想,在一定范围内,生产效率会随照明强度的增加而增加,但试验结果表明,不论增加或减少照明强度都可以提高效率(有两个女工甚至在照明降低到与月光差不多时仍能维持生产的高效率)。随后,研究者又试验不同的工资报酬、福利条件、工作与休息的时间比率等对生产效率的影响,也没有发现预期的效果。试验表明这些条件与生产效率之间不存在简单的因果关系。

1927年梅奥应邀参与这项工作。梅奥感到用经典理论难以解释三年试验的结果,这当中必然有新的规律存在,于是欣然接受邀请。梅奥组织了哈佛大学的研究者,其中包括罗特利斯伯格,再加上电气公司的研究成员,成立新的研究小组。从1927—1932年,他们以“继电器装配组”和“云母片剥离组”的女工为被试,把她们组成单独的小组,脱离原来的群体,赋予新的组织体制。例如,把工资支付办法改为小组工资制,撤消工头监督,仅安排一个观察员进行质量、产量记录,及时表扬工人的创造性,维持一种友好的人际关系,免费提供点心等。试验表明,产量上升了30%以上。他们继续通过改变或控制一系列福利条件重复了“照明度试验”。结果发现,在不同福利条件下,工人始终保持了高产量,小组形成了高昂的、团结互助的团队精神。研究者从这一事实中意识到,工人参与试验的自豪感极大地激发了工作热情。这说明职工的士气和群体内的社会心理气氛是影响生产效率的更有效的因素。

梅奥在1928—1932年中,还对厂内职工进行了大面积的采访,开展了一次涉及面很广的关于士气问题的研究。起初,他们按事先设计的提纲提问,以了解职工对工作、工资、监督等方面的意见,但收效不大。后来的访谈改由职工自由抒发意见。由于采访过程既满足了职工的尊重需要,又为其提供了发泄不满情绪和提合理化建议的机会,结果职工士气高涨,产量大幅度上升。

为了探索群体内人际关系与生产效率之间的联系,研究者在1931—1932年间进行了“端子排布线小组”试验,对群体作观察研究。这个小组有14个男工,按小组集体产量支付工资。研究小组经过观察,认为组员每人都有超过实际产量的能力。可是9个月的连续试验表明,小组产量始终维持在一定水平,没有达到充分发挥能力的水平。结果发现,正式群体内存在着非正式群体,这种非正式群体内既有无形的压力和自然形成的默契,也有自然的领导人,它约束着每个成员的行为。

梅奥根据霍桑实验,于1933年出版了《工业文明的人性问题》一书,提出了人际关系学说。他第一次把工业中的人际关系问题提到首要地位,并且提醒人们在处理管理问题时要注意人的因素。

3. 人性理论

人之初,性本善?还是性本恶?还是无恶无善?这是我国传统文化中的一个重要论题。虽然,数千年的争论仍一直没有结果,但是,其学术地位的重要性却不容置疑,因为,人性问题是管理者面临的主要问题之一。

纵观管理科学的发展,有这样一根主线,即管理者对员工的人性的基本假设。不同的假设将会导致不同的管理思想和管理方法。其中最著名的四种与

管理有关的人性理论是经济人假设、社会人假设、自我实现人假设和复杂人假设。

(1) 经济人假设

英国资产阶级古典经济学家亚当·斯密,在其 1776 年发表的最重要著作《国民财富的性质和原因的研究》中提出了经济人的人性观。它认为人的一切行为都是为了最大限度地满足个人的私利,人都要争取最大的经济利益,干工作是为了获得经济报酬。泰勒的科学管理思想就是以“经济人”观点作为指导思想,并通过大量实践而形成的。

美国心理学家 D. 麦格雷戈在《企业中的人性方面》一书中对“经济人”观点作了完整概括,他把“经济人”的人性观命名为 X 理论。X 理论的主要内容是:多数人天生是懒惰的,他们都尽可能逃避工作,没有雄心大志,不愿负责任,而心甘情愿受别人指导,他们的个人目标都与组织目标相矛盾,必须用强制、惩罚的办法才能迫使他们为达到组织目标而工作,这些人之所以工作都是为了满足基本生理需要和安全需要,只有金钱才能激励他们。只有少数人能自我鼓励,自我控制,因此,这些人才能负起管理责任,成为管理者。

从这种人性观出发,管理者往往过分注重提高生产率、完成生产任务;管理者往往认为管理是少数人的事,与多数职工无关,而忽视了与员工之间的感情沟通以及对员工在道义上应负的责任;管理者往往注重用金钱刺激职工的工作积极性,过分强调对消极怠工者采用严厉惩罚措施。这种管理被称为任务管理。

(2) 社会人假设

梅奥从霍桑实验中,总结出“社会人”的人性假设。社会人也称社交人。这种人性观认为,人最重视在工作中与周围的人友好相处,良好的人际关系是调动人的工作积极性的决定因素,物质利益只起次要作用。

其主要内容是:影响员工的工作积极性的因素,除了物质因素外,还有社会因素和心理因素;生产率的提高或降低主要取决于职工的“士气”,而士气又取决于家庭和社会生活以及企业中的人际关系;企业存在着“非正式群体”,这种无形的组织有其特殊的规范,对其群体成员的行为有重要的影响;管理者在了解人们合乎逻辑的行为的同时,还须了解不合乎逻辑的行为,要善于倾听和沟通职工的意见,使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。

从社会人的观点出发,应把管理的重点放在关心人、满足人的需要上;应重视管理人员与职工以及职工之间的关系,培养和形成职工的归属感和整体

感,提倡集体奖励制度。管理人员的职能不仅是提高生产率,而且要成为职工与上级之间的联系人和沟通者。

(3)自我实现人假设

自我实现人的人性假设,最初是马斯洛提出来的。马斯洛在其需要层次论中指出,人类需要的最高层次是自我实现。自我实现是指人都需要发挥自己的潜力,表现自己的才能。只有人的潜力和才能充分发挥出来,人才会感到最大的满足。麦格雷戈总结并归纳了马斯洛和其他人的类似观点,结合管理问题,提出了Y理论。

Y理论的主要内容是:一般人都是勤奋的,只要有适宜的工作条件,人们对待工作就会像对待游戏或休息一样;管理者在实现管理目标时,不仅要对员工进行指导和控制,更重要的是强化员工在工作中的自我指导和自我控制;管理者要充分意识到,一般人通常都会接受责任,而且会主动寻求责任;管理者要重视员工的聪明才智,要善于集思广益,使广大员工的想象力、智慧和创造性充分体现在工作中,避免浪费这种潜力。

从这种人性观出发,管理者要力求创造适宜的工作环境和条件,使员工充分挖掘自己的潜力,发挥自己的才能,达到充分的自我实现。管理者的重要职能就在于创造条件,减少和排除职工在自我实现过程中所遇到的障碍。在管理制度上,应使工作富于挑战性,能充分发挥人的才能,并使人获得所期望的成就。

(4)复杂人假设

20世纪60年代末至70年代初,美国心理学家E. H. 沙因在其《组织心理学》一书中提出了复杂人的人性假设。他认为,上述三种人性观都有其合理的一面,但不能适用于一切人。因为不仅人与人之间各不相同,而且同一个人不同的年龄、时间、情境中也会有不同的表现。人的需要和潜力随着年龄的增长、知识的增加、地位的改变以及人际关系的变化而各不相同。因此,人是很复杂的。

从复杂人的观点出发,并不要求管理人员采取完全不同于上述三种人性观的新措施,而是要求根据具体的人、具体的情境灵活地采取不同的管理措施。

4. 权变理论

我国的民族英雄岳飞是一代军事家,他在年轻时报考武状元,当主考官问他有关兵法问题时,岳飞答道:兵无常法,贵在应变。这个回答得到了主考官的好评。

管理中的权变理论,也称应变理论,或超 Y 理论。权变理论认为,每个组织的内在要素和外在环境条件都各不相同,因而在管理活动中不存在适用于任何情景的原则和方法。成功管理的关键在于对组织内外状况的充分了解和有效的应变策略。

权变理论的中心思想是:

(1)企业组织是社会大系统中的一个开放型的子系统,受环境的影响,因此,必须根据企业组织在社会大系统中的处境和作用,采取相应的组织管理措施,从而保持对环境的最佳适应。

(2)组织的活动是在不断变动的条件下,以反馈形式趋向组织目标的过程。因此,必须根据组织的近远期目标以及当时的条件,采取依势而行的管理方式。

(3)管理的功效体现在管理活动和组织的各要素相互作用的过程中。因此,必须根据组织的各要素的关系类型,以及各要素与管理活动之间相互作用时的一定函数关系,来确定不同的管理方式。

权变理论可分为三部分内容:

(1)组织结构的权变理论。这类理论都把企业组织作为一个开放系统,并试图从系统的相互关系和动态活动中,考察和建立一定条件下最佳组织结构的关系类型。

T. 伯恩斯等人关于环境和组织结构的研究认为,市场和技术环境的变化与组织结构的功能有关,在变动的环境中有机型结构组织有较好的适应力,在稳定的环境中机械型结构组织有较高的工作效率。

P. R. 劳伦斯和 J. W. 洛尔施关于组织分化(组织和外界环境分别对应的程度)和整合(组织的统一和协调)的研究认为,组织分化程度和环境的稳定性成反比;当分化少的组织采用集权结构,分化多的组织采用分权结构时,一般能较好地适应环境。

J. 伍德沃德关于组织内工艺技术和结构的关系研究认为,企业的“工艺技术连续性”对组织结构有重要影响作用,大批量生产宜采用古典层峰结构组织,小批量单位生产宜采用灵活的有机结构组织。

H. 黑格尔和 J. W. 斯洛克姆关于市场和产品特征的两维研究认为,根据市场变化的快慢和内部产品与工艺技术的差异,可把组织分解为四类与之相适应的结构模式,即产品事业部结构、矩阵组织结构、直线职能组织结构和高度集权制组织结构。他们还提出企业组织结构既要有稳定性,也要有适应性,二者缺一不可。

H. L. 托西和 S. J. 卡罗尔关于市场和技术特征的两维研究认为,根据市场或外部环境的稳定性和组织日常工作技术的变革速度,可分别建立四类与之适应的组织结构模式,即层峰结构组织、市场中心型组织、技术中心型组织和灵活的有机型组织。

此外,还有一些研究探讨了组织开发策略,信息处理程序等因素与组织结构之间的权变关系。

(2)人性的权变理论。该理论认为人是复杂的,要受多种内外因素的交互影响。因而,人在劳动中的动机特性和劳动态度,总要随其自身的心理需要和工作条件的变化而不同,不可能有统一的人性定论。

(3)领导的权变理论。该理论认为领导是管理者、员工、环境条件和工作任务结构四个方面因素交互作用的动态过程,不存在普遍适用的一般领导方式,优秀管理者应根据具体情况进行领导,例如 F. 费德勒提出的“有效领导模式”、V. H. 弗罗姆等人提出的“领导参与模式”等。

权变理论被誉为未来管理的方向。它整合了管理学科某些方面的基本认识和方法,建立了多变量和动态化的新管理规定,它提倡实事求是、具体情况具体分析的精神,注重管理活动中各项因素的相互作用。

第二节 管理心理学与组织行为学的产生

20 世纪 50 年代的美国出现了管理心理学,也称组织心理学。组织行为学则是 20 世纪 60 年代的产物。

一、管理心理学的产生

20 世纪 20 年代,美国学者认为,泰勒的管理思想对生产中的个人的看法,倾向于机械主义观点。因而,莱维特教授创立了工业心理学。战前美国的工业心理学,主要用来测试个体的差异,战后着眼于群体的社会学研究而发展很快,并形成了管理心理学。

管理心理学是心理学的一个分支,它同工程心理学一样,同属于心理学中的一门应用理论科学。它从心理学的角度出发,研究企业中个体、群体、组织、领导人的具体心理活动的形式和规律,研究领域十分广泛而没有固定的界限。美国凯斯大学(Case West Research)教授科尔布(D. A. Kolb)等人在《组织心理学论文集》第三版(1979)的引论中说,在过去十年里,组织心理学经历了很大变化。它是一个很大的领域,没有固定界限,同姐妹学科——社会心理学、社