



全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材



全国高等中医药院校规划教材（第十版）

管理心理学

（新世纪第二版）

（供公共事业管理、工商管理、市场营销等专业用）

主 编 刘鲁蓉

全国百佳图书出版单位
中国中医药出版社

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

全国高等中医药院校规划教材（第十版）

管理心理学

（新世纪第二版）

（供公共事业管理、工商管理、市场营销等专业用）

主 编

刘鲁蓉（成都中医药大学）

副主编（以姓氏笔画为序）

江陆平（甘肃中医药大学）

陈 捷（北京中医药大学）

曾 智（南京中医药大学）

编 委（以姓氏笔画为序）

李 娜（湖北中医药大学）

李力生（天津中医药大学）

张 林（山东中医药大学）

林 婧（成都中医药大学）

荆春燕（浙江中医药大学）

曹净植（黑龙江中医药大学）

潘 玲（河南中医药大学）

中国中医药出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学 / 刘鲁蓉主编. -2 版. — 北京 : 中国中医药出版社, 2017. 8

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

ISBN 978 - 7 - 5132 - 4262 - 2

I. ①管… II. ①刘… III. ①管理心理学 - 中医药院校 - 教材 IV. ①C93 - 051

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 121288 号

中国中医药出版社出版

北京市朝阳区北三环东路 28 号易亨大厦 16 层

邮政编码 100013

传真 010 64405750

廊坊市晶艺印务有限公司印刷

各地新华书店经销

开本 850 × 1168 1/16 印张 16 字数 399 千字

2017 年 8 月第 2 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

书号 ISBN 978 - 7 - 5132 - 4262 - 2

定价 45.00 元

网址 www.cptcm.com

社长热线 010 - 64405720

购书热线 010 - 89535836

维权打假 010 - 64405753

微信服务号 zgzyycbs

微商城网址 <https://kdt.im/LIdUGr>

官方微博 <http://e.weibo.com/cptcm>

天猫旗舰店网址 <https://zgzyycbs.tmall.com>

如有印装质量问题请与本社出版部联系 (010 - 64405510)

版权专有 侵权必究

全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材

全国高等中医药院校规划教材（第十版）

专家指导委员会

名誉主任委员

王国强（国家卫生计生委副主任 国家中医药管理局局长）

主任委员

王志勇（国家中医药管理局副局长）

副主任委员

王永炎（中国中医科学院名誉院长 中国工程院院士）

张伯礼（教育部高等学校中医学类专业教学指导委员会主任委员
天津中医药大学校长）

卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）

委员（以姓氏笔画为序）

马存根（山西中医药大学校长）

王 键（安徽中医药大学教授）

王省良（广州中医药大学校长）

王振宇（国家中医药管理局中医师资格认证中心主任）

方剑乔（浙江中医药大学校长）

孔祥骊（河北中医学院院长）

石学敏（天津中医药大学教授 中国工程院院士）

匡海学（教育部高等学校中药学类专业教学指导委员会主任委员
黑龙江中医药大学教授）

吕文亮（湖北中医药大学校长）

刘 力（陕西中医药大学校长）

刘振民（全国中医药高等教育学会顾问 北京中医药大学教授）

安冬青（新疆医科大学副校长）

许二平（河南中医药大学校长）

孙忠人（黑龙江中医药大学校长）
严世芸（上海中医药大学教授）
李占永（中国中医药出版社副总编辑）
李秀明（中国中医药出版社副社长）
李金田（甘肃中医药大学校长）
杨柱（贵阳中医学院院长）
杨关林（辽宁中医药大学校长）
余曙光（成都中医药大学校长）
宋柏林（长春中医药大学校长）
张欣霞（国家中医药管理局人事教育司师承继教处处长）
陈可冀（中国中医科学院研究员 中国科学院院士 国医大师）
陈立典（福建中医药大学校长）
陈明人（江西中医药大学校长）
武继彪（山东中医药大学校长）
范吉平（中国中医药出版社社长）
林超岱（中国中医药出版社副社长）
周仲瑛（南京中医药大学教授 国医大师）
周景玉（国家中医药管理局人事教育司综合协调处副处长）
胡刚（南京中医药大学校长）
洪净（全国中医药高等教育学会理事长）
秦裕辉（湖南中医药大学校长）
徐安龙（北京中医药大学校长）
徐建光（上海中医药大学校长）
唐农（广西中医药大学校长）
彭代银（安徽中医药大学校长）
路志正（中国中医科学院研究员 国医大师）
熊磊（云南中医学院院长）

秘 书 长

王键（安徽中医药大学教授）
卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）
范吉平（中国中医药出版社社长）

办公室主任

周景玉（国家中医药管理局人事教育司综合协调处副处长）
林超岱（中国中医药出版社副社长）
李秀明（中国中医药出版社副社长）
李占永（中国中医药出版社副总编辑）

编审专家组

组 长

王国强（国家卫生计生委副主任 国家中医药管理局局长）

副组长

张伯礼（中国工程院院士 天津中医药大学教授）

王志勇（国家中医药管理局副局长）

组 员

卢国慧（国家中医药管理局人事教育司司长）

严世芸（上海中医药大学教授）

吴勉华（南京中医药大学教授）

王之虹（长春中医药大学教授）

匡海学（黑龙江中医药大学教授）

王 键（安徽中医药大学教授）

刘红宁（江西中医药大学教授）

翟双庆（北京中医药大学教授）

胡鸿毅（上海中医药大学教授）

余曙光（成都中医药大学教授）

周桂桐（天津中医药大学教授）

石 岩（辽宁中医药大学教授）

黄必胜（湖北中医药大学教授）

前言

为落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》《关于医教协同深化临床医学人才培养改革的意见》，适应新形势下我国中医药行业高等教育教学改革和中医药人才培养的需要，国家中医药管理局教材建设工作委员会办公室（以下简称“教材办”）、中国中医药出版社在国家中医药管理局领导下，在全国中医药行业高等教育规划教材专家指导委员会指导下，总结全国中医药行业历版教材特别是新世纪以来全国高等中医药院校规划教材建设的经验，制定了“‘十三五’中医药教材改革工作方案”和“‘十三五’中医药行业本科规划教材建设工作总体方案”，全面组织和规划了全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材。鉴于由全国中医药行业主管部门主持编写的全国高等中医药院校规划教材目前已出版九版，为体现其系统性和传承性，本套教材在中国中医药教育史上称为第十版。

本套教材规划过程中，教材办认真听取了教育部中医学、中药学等专业教学指导委员会相关专家的意见，结合中医药教育教学一线教师的反馈意见，加强顶层设计和组织管理，在新世纪以来三版优秀教材的基础上，进一步明确了“正本清源，突出中医药特色，弘扬中医药优势，优化知识结构，做好基础课程和专业核心课程衔接”的建设目标，旨在适应新时期中医药教育事业发展和教学手段变革的需要，彰显现代中医药教育理念，在继承中创新，在发展中提高，打造符合中医药教育教学规律的经典教材。

本套教材建设过程中，教材办还聘请中医学、中药学、针灸推拿学三个专业德高望重的专家组成编审专家组，请他们参与主编确定，列席编写会议和定稿会议，对编写过程中遇到的问题提出指导性意见，参加教材间内容统筹、审读稿件等。

本套教材具有以下特点：

1. 加强顶层设计，强化中医经典地位

针对中医药人才成长的规律，正本清源，突出中医思维方式，体现中医药学科的人文特色和“读经典，做临床”的实践特点，突出中医理论在中医药教育教学和实践工作中的核心地位，与执业中医（药）师资格考试、中医住院医师规范化培训等工作对接，更具有针对性和实践性。

2. 精选编写队伍，汇集权威专家智慧

主编遴选严格按照程序进行，经过院校推荐、国家中医药管理局教材建设专家指导委员会专家评审、编审专家组认可后确定，确保公开、公平、公正。编委优先吸纳教学名师、学科带头人和一线优秀教师，集中了全国范围内各高等中医药院校的权威专家，确保了编写队伍的水平，体现了中医药行业规划教材的整体优势。

3. 突出精品意识，完善学科知识体系

结合教学实践环节的反馈意见，精心组织编写队伍进行编写大纲和样稿的讨论，要求每门

教材立足专业需求,在保持内容稳定性、先进性、适用性的基础上,根据其在整个中医知识体系中的地位、学生知识结构和课程开设时间,突出本学科的教学重点,努力处理好继承与创新、理论与实践、基础与临床的关系。

4. 尝试形式创新,注重实践技能培养

为提升对学生实践技能的培养,配合高等中医药院校数字化教学的发展,更好地服务于中医药教学改革,本套教材在传承历版教材基本知识、基本理论、基本技能主体框架的基础上,将数字化作为重点建设目标,在中医药行业教育云平台的总体构架下,借助网络信息技术,为广大师生提供了丰富的教学资源 and 广阔的互动空间。

本套教材的建设,得到国家中医药管理局领导的指导与大力支持,凝聚了全国中医药行业高等教育工作者的集体智慧,体现了全国中医药行业齐心协力、求真务实的工作作风,代表了全国中医药行业为“十三五”期间中医药事业发展和人才培养所做的共同努力,谨向有关单位和个人致以衷心的感谢!希望本套教材的出版,能够对全国中医药行业高等教育教学的发展和中医药人才的培养产生积极的推动作用。

需要说明的是,尽管所有组织者与编写者竭尽心智,精益求精,本套教材仍有一定的提升空间,敬请各高等中医药院校广大师生提出宝贵意见和建议,以便今后修订和提高。

国家中医药管理局教材建设工作委员会办公室

中国中医药出版社

2016年6月

编写说明

21 世纪,经济全球化的趋势和产业结构调整使企业普遍面临着生存与发展的挑战,人们越来越意识到组织持续发展的生命力并不完全体现在资金、设备、产品等有形资产上,而是组织中人的因素。管理心理学正是以组织中的人作为特定的研究对象,研究如何调动人的积极性、主动性与创造性的学问。在经济全球化的进程中,管理心理学的研究成果越来越广泛地被应用到组织管理中,凸显出它的学科魅力和应用价值。但同时管理心理学在这场变革中面临着新的机遇和挑战,并呈现出新的研究特点。学科研究要为时代发展服务,鉴于此,我们在从事多年管理心理学教学的基础上,结合管理实践,参考国内外最新的研究成果编写了本教材,以适应高等学校教学和企业实践发展应用的需要。

管理心理学是以研究组织管理活动中个体、群体、领导、组织的心理行为规律为主要内容,探索激励人的心理和行为的各种途径和技巧,以调动人的积极性、提高工作生活质量和管理效能为目的的一门应用学科,也是一门理论性与实践性较强的学科。本教材坚持学术性与实用性、理论与实际、传承与发展相结合的原则,体现了以下特点:第一,及时反映管理心理学学科的新进展,在把握管理心理学的基本知识、基本理论的前提下,拓展新内容,努力使管理心理学的内容体系更完整、更丰富,更具科学性;第二,贴近时代,力求反映新形势下组织管理实践活动中出现的新的管理心理学问题,尤其注重总结中国管理实践,特别是卫生管理实践的经验,使教材更具针对性;第三,充分汲取一线教师长期从事管理心理学教学的丰富经验,理论教育与案例讨论相结合,使教师教学更具可操作性,同时也能激发学生主动学习的兴趣。

本教材为全国中医药行业高等教育“十三五”规划教材,是全国高等医学院校公共事业管理、工商管理、市场营销等专业的主干课程教材,定位于本科教育为主,也可作为其他专业的选修课教材以及研究生教育、成人教育、卫生管理干部岗位培训参考书。广大管理者在实际工作中也可参考本书。

全书共 12 章,具体分工如下:第一章由刘鲁蓉编写;第二章由李力生编写;第三章由李娜编写;第四章由荆春燕编写;第五章由曾智编写;第六章由陈捷、林婧编写;第七章由曾智编写;第八章由江陆平编写;第九章由曹净植编写;第十章由潘玲编写;第十一章由张林编写;第十二章由陈捷编写。

本教材在编写过程中得到了成都中医药大学、中国中医药出版社及各编委所在院校的大力支持,参考了国内外许多专家学者的研究成果,在此一并致以诚挚的谢意!

由于我们的经验和时间有限,书中难免存在问题与疏漏,恳请同行专家及广大读者提出宝贵意见,以便再版时修订完善。

目 录

第一章 绪论	1	二、工作态度对组织行为的影响	40
第一节 管理心理学概述	1	三、工作态度的影响因素	40
一、管理心理学的研究对象	1	第二节 工作态度形成与改变的理论	41
二、管理心理学的研究内容	2	一、三阶段理论	41
三、管理心理学的任务	3	二、认知失调理论	42
第二节 管理心理学的产生与发展	4	三、平衡理论	43
一、管理心理学的产生	4	四、沟通改变态度的理论	44
二、管理心理学的理论基础	5	第三节 工作态度在管理中的应用	44
三、管理心理学的研究概况和发展趋势	9	一、工作满意度	44
第三节 管理心理学中的人性观	12	二、组织承诺	50
一、“经济人”与“X理论”	12	第四章 人格特征与管理	54
二、“社会人”与“人群关系理论”	13	第一节 能力	54
三、“自我实现人”与“Y理论”	14	一、能力的概念	54
四、“复杂人”与“超Y理论”	15	二、能力的种类	54
第二章 社会认知与管理	18	三、影响能力形成与发展的因素	55
第一节 社会认知概述	18	四、能力的差异与管理	56
一、社会认知的定义	18	第二节 气质	60
二、社会认知的特征	18	一、气质的概念	60
三、社会认知的种类	19	二、气质的类型与特征	60
四、社会认知的影响因素	21	三、气质与管理	62
第二节 社会认知的归因理论	25	第三节 性格	64
一、归因与归因理论	25	一、性格的概念	64
二、影响归因的因素	29	二、性格的特征	65
第三节 社会认知研究在管理中的应用	32	三、性格的类型	66
一、角色管理和印象管理	32	四、性格的形成与发展	67
二、就业面试	35	五、性格与管理	69
三、员工评价	35	第五章 激励	74
第三章 工作态度与管理	38	第一节 激励概述	74
第一节 工作态度概述	38	一、需要、动机与激励	74
一、态度与工作态度的含义	38	二、激励的作用	77
		三、激励的特征	78

四、激励的应用	78	三、团队的概念、特性与类型	140
第二节 激励理论	79	四、团队效能的提升	142
一、内容型激励理论	79	第八章 领导心理	147
二、过程型激励理论	88	第一节 领导概述	147
三、行为改造型激励理论	93	一、领导的概念与功能	147
第三节 激励的方法	97	二、领导与管理的区别与联系	148
一、激励的原则	97	三、我国传统的领导心理学观点	149
二、激励方法及激励方法中的几个辩证关系	98	第二节 领导理论	152
三、完善激励方法的具体措施	101	一、领导特质理论	152
第六章 工作压力与管理	103	二、领导行为理论	153
第一节 工作压力概述	103	三、领导权变理论	156
一、压力与工作压力的含义	103	四、领导理论的新发展	160
二、工作压力的影响	104	第三节 领导者的素质与影响力	163
三、工作压力的感受性差异	105	一、领导者素质的内涵	163
四、工作压力的来源	106	二、领导者的素质结构	164
第二节 工作压力的管理	108	三、领导者的影响力	166
一、个人层面的压力管理	108	第九章 组织心理	169
二、组织层面的压力管理	109	第一节 组织概述	169
三、工作 - 生活的平衡	110	一、组织的基本概念与类型	169
第三节 情绪劳动	111	二、组织的功能	170
一、情绪劳动概述	111	三、组织结构	171
二、情绪劳动的作用与后果	113	第二节 组织发展	174
三、情绪劳动的管理策略	114	一、组织发展概述	174
第七章 群体心理与管理	117	二、组织发展的主要模式	175
第一节 群体概述	117	第三节 组织变革	177
一、群体的概念	117	一、组织变革的动力	177
二、群体的种类	119	二、组织变革的阻力与克服	178
三、群体的功能	122	三、组织变革的途径	180
第二节 群体动力	122	四、组织创新	183
一、群体动力因素	122	第四节 组织文化	184
二、群体内的行为	127	一、组织文化概述	184
第三节 组织中的人际沟通	129	二、组织文化建设	188
一、人际沟通概述	129	第十章 环境与管理心理	194
二、人际沟通障碍	133	第一节 环境概述	194
三、组织中人际沟通的改善	134	一、环境的含义	194
第四节 群体决策与团队管理	136	二、环境的基本理论	195
一、群体决策概述	136	三、管理与环境的关系	195
二、群体决策中的心理现象	139		

第二节 组织环境	196	三、统计分析进展	223
一、组织与环境	196	第十二章 人才测评与选拔	225
二、组织的物理环境	198	第一节 人才测评概述	225
三、组织的文化环境	201	一、人才测评的含义	225
第三节 个体环境	203	二、人才测评的方法	226
一、领域性	203	第二节 人才选拔	234
二、个人空间	205	一、人才选拔的含义	234
第十一章 管理心理学研究方法	209	二、人才选拔过程	234
第一节 研究的设计	209	三、人才选拔中的常见问题	237
一、研究的几种变量	209	第三节 职业管理	237
二、研究的程序	211	一、职业管理的含义	237
第二节 研究的原则与方法	212	二、员工在职业管理中的角色	237
一、研究的原则	212	三、组织在职业管理中的角色	238
二、研究方法	213	四、职业生涯发展与管理中常见的问题及其对策	238
第三节 研究结果的数据处理	221	主要参考书目	241
一、常用的统计学软件	221		
二、常用统计分析	222		

第一章 绪 论

管理心理学是研究组织系统中人的心理及规律,以充分调动组织成员工作积极性、主动性与创造性的科学。管理心理学的研究内容主要包括个体心理、群体心理、组织心理和领导心理四个部分。20世纪50年代管理心理学发展成为一门独立学科,它的产生是与现代生产力、科学技术相联系的社会化大生产的需要分不开的,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。20世纪80年代起,我国管理心理学有了较大的发展,但还需要构建本土化的管理心理学理论与方法。管理心理学中的人性假设属于管理心理学理论中深层次的问题,决定和表现在管理活动的各个方面。管理者在进行管理时,无论是管理思想的确立、管理制度的制定,还是管理方式的选择、管理方法的使用,背后都潜藏着一定的人性假设前提。

第一节 管理心理学概述

一、管理心理学的研究对象

(一) 管理心理学的定义

管理心理学是心理学的一个分支学科,也是管理科学的重要组成部分。管理心理学是研究组织管理过程中人的心理活动规律,以调动组织成员工作积极性,提高工作生活质量与管理效能为目的的学科。

管理心理学从管理出发,将心理学的一般原理运用于组织管理过程中,因此管理心理学也称为组织心理学、组织行为学或组织管理心理学。

管理心理学是建立在心理学、社会学、社会心理学、人类学、政治学等学科基础之上,并运用这些学科的理论、方法研究管理中的心理现象的一门学科,因而也是一门跨自然科学、社会科学的边缘性学科,是一门应用心理学科。

(二) 管理心理学的研究对象

组织管理的对象可以分作两个大的方面:一是对“物”的管理,即对组织运作的机器、设备、技术、资金及其运作过程的管理;二是对“人”的管理。前者主要涉及“人-机”关系研究,即探讨如何改进人的行为“适应机器的特点以及机器设备怎么适应人的身心特点”,属于这一类型的研究学科称之为工效学或工程心理学;后者则主要涉及“人-人”关系研究,管理心理学就是属于这一类型问题研究的学科。

管理心理学的研究对象是组织管理过程中个体、群体、组织与领导的心理现象及其规律。

概括起来说,管理心理学最基本的研究对象是组织管理活动中的人。管理心理学之所以把组织中的人作为特定的研究对象,主要理由如下:

第一,人是组织最重要的资源。生产力的发展使组织发展由依靠资本的作用日益转变到依靠发挥人的作用。在现代管理中关于组织的资源有:三分说,即人力、资金、土地;四分说,即人力、资金、土地及管理;五分说,即人力、资金、原物料、机器设备和产销方法或技术;六分说,即人力、资金、原物料、机器设备、产销方法或技术、时间;七分说,即人力、资金、原物料、机器设备、产销方法或技术、时间和信息。不管哪种说法,人才是最重要的资源。研究人的心理,对充分运用人力资源具有重要作用。

第二,人是组织管理的主体,组织目标要靠人来实现。随着科技的发展,机器虽然可以代替工人,电脑也可以代替一部分人脑功能,但是设计和使用机器及电脑的仍然是人。即使在未来社会的现代化管理中,最主要的管理仍是对人的管理。研究组织中人的心理行为规律,调动人的积极性,应成为管理的主题。

第三,科学技术越发展,就越要重视人的因素。在信息化社会,不仅经营管理,而且生产操作中人的脑力劳动的比重也将越来越大。据统计,在机械化水平低的情况下,体力劳动和脑力劳动耗费的比例为9:1;在中等机械化水平下是6:4;在全盘自动化的情况下为1:9。人类越是进入了普遍使用计算机、信息化管理的时代,越是要求职工具有更高级的智力劳动。由此可见,对脑力劳动者的管理仅仅采用强制和监督的办法显然是无效的。事实证明,对脑力劳动的最有效的管理方式就是调动脑力劳动者的积极性、创造性和主动精神。所以,科技越发达,管理中越要重视人的因素。

第四,它是管理科学发展的结果。管理活动自人类社会诞生以来就存在,管理成为一门独立的科学,是近代社会发展、人们长期管理实践的结果。在管理科学的发展过程中,随着研究的进展形成了各种管理理论流派,管理思想逐渐得以演变。从把人看作机器附属品的“经济人”的假设到重视员工士气的“社会人”的假设,重视人的主观能动性的“自我实现人”的假设到重视多维影响因素的“复杂人”的假设,管理思想发生了根本性的变化。在管理中“人”是最重要的因素,对人的管理在组织管理活动中日益重要,也正是管理思想的变化,才促成管理心理学的诞生。

二、管理心理学的研究内容

管理心理学把组织中的人作为研究对象,而人的一切活动都是在心理因素支配下进行的,因此对人的心理的研究就成为理解人的关键。组织中人的活动不是孤立进行的,而是由参与生产劳动的劳动者以某种关系组成一定的群体进行的,是有组织和有领导的劳动,因此,研究人的心理活动,就必须对管理过程中个体、群体、组织与领导的心理现象及其规律进行分析,在此基础上,管理者才能采取有效的管理方法,提高组织管理效能。

管理心理学特殊的研究对象,决定了它研究的具体内容。管理心理学的研究内容包括以下几个方面:

(一) 个体心理

个体是组织系统最基本的构成要素,个体行为是组织行为的基本单位。也就是说,组织运作的效率和效益决定于组织中个体行为的效率。因此,能否调动个体工作和劳动的积极性、主

动性和创造性,对于整个组织系统目标的实现、效率和效益的提高具有至关重要的影响。所以对于个体心理和行为的研究是管理心理学主要研究课题之一。个体心理与行为研究的核心是行为激励问题,即如何持续激发组织成员的工作热情和积极性。这涉及个体认知差异、人格特征、态度等问题。管理心理学要通过对个体心理和行为的研究,做到区别差异,掌握规律,最大程度地调动人的积极性,并在人才测评与选拔、职业管理中应用个体心理的知识,达到人适其事、事得其人、人尽其才、才尽其用的目的。

(二) 群体心理

组织中的个体心理与行为不可能孤立存在,总要受到工作群体及其他成员心理和行为的影响。实际上,个体一旦由某一共同目标而集结为群体,便会出现群体特有的行为规范、行为模式和价值评价标准。这些规范、模式和标准是群体成员相互作用过程中形成的,反过来又规定和制约着成员的行为,从而使成员的个体行为表现出特定群体的特征。组织目标是工作群体协同活动的产物,基于群体对个体行为和组织目标的重要影响,研究群体的行为与心理现象和规律,显然是管理心理学不可或缺的内容之一。群体心理和行为研究的内容主要包含群体的构成、功能、群体动力、群体的沟通以及群体决策等。

(三) 领导心理

领导是组织的灵魂,是影响组织、群体、个体行为,进而影响生产(或工作)效率与效益的关键因素。虽然领导者亦是组织中的一员,领导班子是组织中的工作群体,具有组织中其他个体或群体的一般特点和规律,但在管理活动中,由于他们的特殊地位、角色、职责与功能,决定了他们的特殊性和重要性。因此,领导心理也是管理心理学研究内容的重要组成部分。关于领导心理的研究内容主要包括领导的功能与影响力,领导理论以及领导者的素质等。

(四) 组织心理

管理心理学研究的对象是组织成员的心理,因此,组织心理研究毫无疑问是管理心理学研究内容的组成部分之一。组织心理研究的核心问题是关于组织的变革与发展问题。组织作为动态的开放系统,同环境保持着密切的相互依存关系。环境的永恒变化性,使得组织必须经常性地自我调整和改造,以便与环境维持平衡。因此,管理心理学关于组织心理研究的核心课题是组织如何适应环境需要,探索组织文化,深化自身改革,促进组织的发展,以提高组织运作的效能。

三、管理心理学的任务

管理心理学是将心理学的基本原理与管理实践相结合而形成的一门应用学科,它的首要任务是提高组织的社会生产效率。结合我国的实际情况,充分借鉴国外先进的管理心理学理论与经验,批判地汲取我国古代管理心理学思想,研究我国各种组织中个体、群体、领导及组织的心理,为充分激发和调动组织成员工作和劳动的自觉性、积极性和创造性提供切实可行的理论与策略,促进管理的现代化,以不断提高整个社会的生产效率,是管理心理学的核心任务。

管理心理学的另一项重要任务是提高组织成员的心理素质,为精神文明建设服务。管理的科学化与现代化不仅表现为管理过程适应组织成员的心理规律,因势利导,提高其生产劳动的热情,还表现为管理行为着力于不断提高组织成员的心理素质和思想觉悟,从而达到提高整个社会精神文明的目的。组织一方面是为社会创造财富的机构,另一方面还是组织成员接受终身

教育的熔炉。组织成员在工作和劳动过程中，不断接受组织中其他个体、群体以及组织运作的规则、规范的影响，自身的工作经验、技能技巧、思想态度、知识水平、能力、个性等因素都在不知不觉地发生着改变。管理必须正视这种变化的必然性，运用科学有效的方法，促使组织成员的思想觉悟、工作技能、知识水平不断得到提高，人际关系日益和谐，个性品质日臻完善。劳动者心理素质是精神文明的重要标志。

管理心理学的第三个任务是完善学科自身的理论体系。管理心理学从诞生至今不足百年，完善管理心理学的理论体系应广泛吸收社会科学、自然科学研究中的最新成果，提高预测、控制人类行为的能力。在我国，建立适合中国国情的、具有中国现代化建设特色的管理心理学体系，是当前亟待解决的任务。要建立我国自己的管理心理学理论体系，借鉴和吸收国外研究成果和科学管理经验是必要的，汲取我国古代优秀的管理心理思想亦是不可忽视的。同时管理心理学是一门应用性很强的理论科学，从事管理心理学的研究必须面向管理和生产一线，用已有的理论指导实践，从实践经验中获取理论，将理论与实践紧密结合起来，才能使管理心理学既具备科学性，又具有良好的实践指导作用。

第二节 管理心理学的产生与发展

一、管理心理学的产生

管理心理学是心理学、社会心理学、社会学、管理学等学科在管理实践中不断深化、相互结合的产物。作为完整的系统化学科，管理心理学产生于20世纪50年代的美国，但其研究可追溯到19世纪末或20世纪初，同当时的经济、社会的发展以及心理学和其他相关学科的发展有密切的关系。一方面，20世纪初，垄断资本主义成型，垄断资本为巩固垄断地位，同时也为了调节劳资矛盾，聘请大批心理学家研究生产的科学管理和人际关系、群体组织及领导行为，这些研究构成了后来管理心理学的基本内容。另一方面，科学心理学在20世纪初已具有一定规模，形成了一系列科学化的研究手段、方法，各个分支逐渐形成，专业人员队伍也日益壮大。尤其是第一、二次世界大战期间及战后，以美国心理学家为主的研究人员开辟了心理学在工业企业中的应用领域。最初的应用研究涉及工作中个体能力、技能差异的测定以及作业法和任务定义等研究。这是以企业中的个体为研究对象，也就是“工业心理学”。从20年代开始，人们就已发现群体对工作绩效的重要影响。到了50年代，社会学、社会心理学参与到研究中来，揭示了群体对工作、对组织的重要性，管理的问题在工业中成了突出的问题。到了20世纪50年代后期，管理心理学经过了长期的探索和理论准备，产生的条件日趋成熟，管理心理学的基本理论框架也逐步形成。1958年，美国斯坦福大学教授里维特（Leavitt）出版了一本以管理心理学命名的专著，管理心理学成为一门独立的学科。1959年，美国心理学家海尔（Haire）在其论文中把工业心理学分为三个方面：人事心理学、人类工程学和工业社会心理学，这种划分得到学术界的普遍承认，工业社会心理学实际上就是组织管理心理学。1964年，里维特在美国心理学年鉴发表“组织心理学”的综述评论，强调群体对工作、组织的作用。其实，不论是工业社会心理学还是组织心理学以及我国的管理心理学，都只是同一学科的不同

名称而已。在我国，组织这个词常与党组织、团组织等联在一起，用“组织心理学”这个名称，容易引起某种误解，所以心理学界多用“管理心理学”。

管理心理学对组织管理的科学化和现代化产生了巨大的影响，它改变了传统管理对人的错误认识，从忽视人的作用而变为重视人的作用，使现代管理由原来的以“事”为中心，发展为以“人”为中心；由原来对“纪律”的研究，发展到对人的“心理与行为”的研究；由原来的“监督”管理，发展到了“动机激发”的管理；由原来的“独裁式”管理，发展到“参与式”管理。管理心理学虽然产生较晚，但是这门学科理论的出现和发展，得到了经济界特别是企业界的重视，已被广泛地应用于企业的现代化管理之中。

二、管理心理学的理论基础

虽然管理心理学是在 20 世纪 50 年代正式产生于美国，但管理学和心理学两者结合的研究却很早就在进行，也就是说，在管理心理学形成独立的学科前的很长时间里，人们已经开始进行这方面的研究。

（一）工业心理学

在泰勒的科学管理理论提出之后，人们在管理工作中引入了对人的分析。管理人员、工程师、心理学家开始探讨如何提高人的效率，设法弄清人的动作规律以及疲劳是如何产生，应如何克服，管理人员应具备哪些素质等问题。

把心理学的知识最先开始应用于工业企业的是德国心理学家薛恩（Schein），他在 1903 年提出的“心理技术学”这一概念，实际上是劳动心理学开始发展时的名称。之后，最早进行心理技术学具体研究工作的是心理学创始人冯特（Wundt）的学生、心理学家闵斯特伯格（Muensterberg）。闵斯特伯格出生于德国，后来移居美国，受聘于哈佛大学，是工业心理学的主要创始人，被尊称为“工业心理学之父”。

闵斯特伯格认为，心理学应该为提高工人的适应能力与工作效率做出贡献，他希望能对工业生产中人的行为作进一步的科学研究。他研究的重点是：如何根据个人的素质以及心理特点把他们安置到最适合他们的工作岗位上；在什么样的心理条件下可以让工人发挥最大的干劲和积极性，从而能够从每个工人那里得到最大的、最令人满意的产量；怎样的情绪能使工人的工作产生最佳效果。1912 年，闵斯特伯格出版了《心理学与工业效率》一书，该书包括：最适合的人、最适合的工作、最理想的效果等三大部分内容。

闵斯特伯格开创了工业心理学领域——对工作中的个人进行科学研究以使其生产率和心理适应最大化。他的研究成果被广泛地应用于职业选择、劳动合理化以及改进工作方法、建立最佳工作条件等方向。选择适应于工人体力、心理特征的工作条件，在当时不仅是生产力增加的重要因素，也是减少工人同企业主之间矛盾冲突的重要条件。

闵斯特伯格的研究方向和路线，以及所采取的方法对后来的研究有很大启示，在管理心理学上也有诸多应用。他的研究对于我们今天的甄选技术、员工培训、工作设计和激励仍有重要的影响。但是，闵斯特伯格所考虑的面比较狭窄，仅限于个体心理的研究，缺乏社会心理学和人类学的观点和论据，所以，他的工业心理学在当时未能引起更为广泛的注意。

（二）人事心理学与工程心理学

在这一时期，相继有一些心理学者根据人的个性心理差异，对职工的选拔、使用和培训、