

# 管理心理学教程

## Management Psychology

陈国海 编著

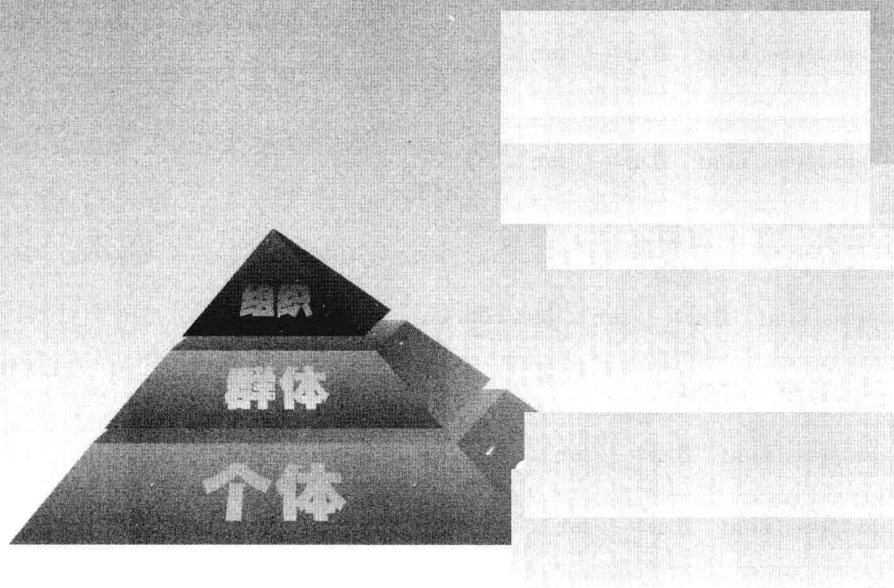


暨南大学出版社  
JINAN UNIVERSITY PRESS

# 管理心理学教程

## Management Psychology

陈国海 编著



暨南大学出版社  
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学教程/陈国海编著. —广州:暨南大学出版社, 2011. 3  
ISBN 978-7-81135-728-8

I. ①管… II. ①陈… III. ①管理心理学—教材 IV. ①C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 007856 号

出版发行: 暨南大学出版社

---

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

---

排 版: 广州市天河星辰文化发展部照排中心

印 刷: 湛江日报社印刷厂

---

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 20.75

字 数: 468 千

版 次: 2011 年 3 月第 1 版

印 次: 2011 年 3 月第 1 次

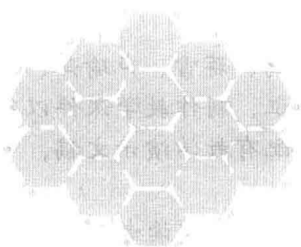
印 数: 1—3000 册

---

定 价: 39.80 元

---

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)



## 前 言

管理心理学与组织行为学既有联系，又有区别。其内容既有重复，又有所不同，各有侧重，这使得本科课程教学计划和安排确实存在一定的困难和争议，很多学者和教师对此的认识也存在一定的分歧。因此，一些高等院校既开设管理心理学课程，又开设组织行为学课程；而另外一些高等院校仅开设管理心理学课程，或是仅开设组织行为学课程。目前的情况可能是经管类的学科和专业比较倾向于开设组织行为学，而心理学科和专业以及其他学科比较倾向于开设管理心理学。笔者以为这些实践中的做法均有其合理性。同时开设管理心理学和组织行为学两门课的关键是如何划分相应的内容，以把握各自的侧重点。笔者认为，可以从以下三个维度来区分和侧重：①学科性与应用性，即相对于组织行为学对于心理科学的应用，管理心理学可以适当侧重阐明相关的心理科学理论和知识，这就犹如数学分析与高等工程数学之间的区别；②外显行为与内隐行为，即相对于组织行为学强调的外显行为及其有效性，管理心理学可以适当探讨思维、记忆、情绪、意志、洞察力、本能、遗传等内隐特性和行为；③个体、群体和组织，即管理心理学可侧重阐述个体和群体心理研究，而组织行为学侧重于组织行为研究。有鉴于此，本教材没有介绍组织变革与发展的内容，而介绍了员工的职业生涯规划与管理。与其他教科书不同，为了反映学科发展的动态，本书第十三章介绍了积极管理心理学。

管理心理学的教学需要注意各章节之间的联系。笔者以为至少有如下三个线索值得考虑：①管理心理学的一般模型，它可以贯穿于以后各章；②知觉，它也可以贯穿于以后各章，如个性知觉、人际知觉、团体知觉、政治知觉、领导知觉、组织知觉；③个性，它基本上也可以贯穿于后面各章，这是因为个性是个体的核心特征，而群体和组织离不开个体。比如不同个性的个体的激励、不同个性在群体和组织中的作用、不同个性在权力与政治中的作用、领导特质理论、个性作为组织变革和发展的阻力和助力。

本教材结构完整、逻辑严谨、内容新颖、例证丰富、体例活泼，力图做到每章正文内容少而精、科学严谨，用丰富的例证来说明相应的概念、原理和结论，每章末附加思考练习题、心理测试、管理游戏、案例分析以及讨论。教学经验表明，本教材的内容设计和编排为教师提供了形式多样的课堂教学方法，只要课前结合教材适当设计教学活动，师生互动性就会明显增强，并能取得良好的教学效果。本教材十分适合我

国全日制普通高等院校和高等职业院校管理、经济和心理学科和专业教学、选修课教学、自考以及企业员工自学。

本教材由笔者独撰和统稿，笔者的科研助手郭雅茹、廖一鸣、蒋雪、卢瑜萍、卢小婉、陈恩璇、潘丽英、潘涛等人协助修改全书格式、查找例证、制作教学课件以及校对，对他们热心帮助和辛勤工作表示衷心的感谢。本教材配有教学演示文稿，可供有需要的教师使用。

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作者的帮助，请联系作者，电子邮件地址为 mypeer2002@hotmail.com。另外，欢迎教师加入管理心理学教学交流 QQ 群 71243840，以便分享最新的教学资料。

陈国海  
广东外语外贸大学教授  
香港大学哲学博士  
2011 年 1 月 28 日

# 目 录

## 前 言 1

## 第一章 管理心理学概述 1

### 第一节 管理心理学的发展 2

### 第二节 管理心理学的概念、研究方法 with 模型 6

## 第二章 知觉与归因理论 15

### 第一节 知觉 16

### 第二节 人际知觉 20

### 第三节 归因理论 24

## 第三章 个性与心理测验 29

### 第一节 个性 30

### 第二节 心理测验 37

## 第四章 价值观与态度 45

### 第一节 价值观 46

### 第二节 态度及其改变 49

### 第三节 工作满意度 60

## 第五章 激励理论 73

### 第一节 内容型激励理论 74

### 第二节 过程型激励理论 80

### 第三节 激励理论的应用 88

## 第六章 群体心理与行为 103

### 第一节 群体的基本概念 104

### 第二节 群体动力 113

### 第三节 团队建设 120

## 第七章 管理沟通 138

- 第一节 组织沟通原理 139
- 第二节 群体决策 148
- 第三节 改善管理沟通 157

## 第八章 权力与政治 176

- 第一节 权力 177
- 第二节 政治——组织中的权力运用 184

## 第九章 领导理论 196

- 第一节 领导与领导者的影响力 197
- 第二节 领导特质理论 199
- 第三节 领导行为理论 204
- 第四节 领导权变理论 206

## 第十章 组织文化 216

- 第一节 组织文化概述 217
- 第二节 组织文化的作用 225
- 第三节 塑造完善的组织文化 228

## 第十一章 员工援助计划 241

- 第一节 员工援助计划概述 242
- 第二节 员工心理保健 248
- 第三节 员工心理咨询 264

## 第十二章 职业生涯规划与管理 277

- 第一节 职业生涯规划与管理概述 278
- 第二节 职业生涯规划与管理的基本理论 282
- 第三节 个人职业生涯规划与管理 292

## 第十三章 积极管理心理学 304

- 第一节 积极管理心理学概述 305
- 第二节 积极管理心理品质的测量 309
- 第三节 员工心理资本干预与开发 316

## 参考答案 325

# 第一章 管理心理学概述

## 学习目标

1. 了解管理心理学的发展历史
2. 掌握管理心理学的基本概念
3. 了解管理心理学与组织行为学的联系与区别
4. 掌握管理心理学的研究方法和模型

## 引例

郭总最近终于深刻体会到了了解员工心理需求和思想工作的重要性。起因是他所管理的部门中最得力的三个助手都离职了。

首先是秦高，他很年轻，毕业没几年，有干劲、悟性高，就是有点“狂”，自尊心很强。在试用期内，郭总对他的能力很欣赏。试用结束后，郭总直接安排了一个重要项目给他做。虽然秦高很努力，但结果还是没有完成好任务。因为自己很欣赏他的能力和作风，郭总觉得等这个项目做完了，再好好跟他沟通，培养一下他。但没等项目结束，郭总就收到了秦高的辞职信，理由是他认为自己的能力很强，但不被公司认可，所以想另谋出路。

然后是老田，在公司里工作了五年，是部门的元老了。不管什么技术难题在老田那儿都成了“小儿科”。部门上下对他都很尊重和佩服。前天，老田要求调到其他的部门。原因是在一个部门做同样的事情，简单重复，枯燥乏味，缺乏挑战性。

最后是新来的赵力，他有研究生学历，工作踏实，勤勤恳恳。来公司的半年里，业绩突出，公司已经把他列为重点培养对象。但让郭总没想到的是，正准备提拔他的时候他却要离开公司，理由是他希望在其他的企业得到更好的发展。

三个人的突然离职让郭总在工作上很被动，更让他不能理解的是，为什么这些他欣赏的员工都要离他而去？经过几天的反思，郭总终于有点理解他们了。郭总认为，是因为三个人的需求不一样，并且目前他们的需求没有得到满足。秦高最大的需求是自己的能力被公司认可，受人尊重，但现实的业绩严重打击了他的自尊心；老田作为老员工，在物质上面并不太讲究，他看重的是如何使自己的能力和技术得到提升；作为一名研究生，赵力对自己的期望很高，他的梦想是进外企，而不是在这个小公司干一辈子。想到这些，郭总似乎明白了一些，作为一名管理者应该多想想员工的“心”。



了解员工的心理并对其进行激励，使之更有效率地工作，是每一名管理者必须要做的工作。俗话说得好：“得民心者得天下。”而“得员工心者留人才”，现代企业已越来越重视对员工的心理进行管理。研究管理心理学有利于管理者了解员工心理并进行管理，也有利于员工根据现实情况调整自己的工作态度和方法。因此，管理心理学是一门极为实用的学科。在本章，让我们先从管理心理学的起源出发，探讨现代企业中的管理心理学课题。

---

管理心理学的发展已有近百年的历史，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年代起，管理心理学成为独立的学科，在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）；以霍桑试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年至今）。

### 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率。劳资双方不应为争夺少得可怜的一小块利益而争吵不休，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，劳资双方的日子才会都好过。

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。由于缺乏熟练工人，工厂除雇用大量妇女外，还不得不采取加班加点、延长劳动时间等办法来增加产量。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，并用计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，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。<sup>[1]</sup>

雨果·芒斯特伯格（Hugo Münsterberg, 1863—1916）被人们称为“工业心理学之父”，在英国伦敦出版的具有里程碑意义的《心理学和工业效率》一书中，芒斯特伯格首次明确提出，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。<sup>[2]</sup>

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》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。<sup>[3]</sup>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。工人有很多的不满，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，但这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，还写了一些关于如何有效地选拔人才等人事管理实务方面的著作。<sup>[4]-[5]</sup>

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。<sup>[6]</sup>管理心理学被看做其中的一个分支。

## 二、霍桑试验的影响

1927—1932年在西部电气公司的霍桑工厂进行著名的霍桑试验的埃尔顿·梅奥（Elton Mayo, 1880—1949）、罗特利斯伯格（F. J. Roethlisberger, 1898—1974）以及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

员会与西部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”。<sup>[7]-[9]</sup>

霍桑试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，而且是一个社会系统；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其某种社会—心理需要来调动工作的积极性。

### 例证 1-1：霍桑试验中的访谈试验

霍桑试验是心理学史上最著名的试验之一。在位于美国芝加哥的西部电气公司所属的霍桑工厂进行的这一系列心理学研究是由哈佛大学的心理学教授梅奥主持的。霍桑试验共分四个阶段，其中第三部分是研究工人对工厂看法的访谈试验。研究者在工厂中开始了访谈计划。此计划的最初想法是要工人就管理当局的规划和政策、工头的态度和工作条件等问题作出回答，但这种规定好的访谈计划在进行过程中却获得了意想不到的效果。工人想就工作提纲以外的事情进行交谈，工人认为重要的事情并不是公司或调查者认为意义重大的那些事。访谈者了解到这一点，及时把访谈计划改为事先不规定内容，每次访谈的平均时间从 30 分钟延长到 1~1.5 个小时，多听少说，详细记录工人的不满和意见。访谈计划持续了两年多，工厂的产量大幅提高。

工人们长期以来对工厂的各项管理制度和方法存在许多不满，无处发泄，访谈计划的实行恰恰为他们提供了发泄机会。发泄过后工人们心情舒畅，士气提高，从而使产量得到提高。

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，更多的管理专家和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，从而促使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”（Behavioral Sciences）。行为科学是凭借心理学、社会学、人类学以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、医学和宗教学等）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<sup>[10]</sup>，标志着管理心理学作为一门独立学科开始登上历史舞台。20 世纪 60 年代后，行为科学进入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

中国自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》一书中就写道：“道者，令民与上同意也，故可以与之死，可以与之生，而不畏危也。”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，“今人之性，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，“人性之善也，犹水之就下也”。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。虽然我国传统文化蕴涵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学科，是从西方引进的。1935—1937 年，周先庚在当时的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，我国已逐步开展对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，标志着我国管理心理学的起步。中国行为科学学会成立于 1985 年，而这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研究机构专门从事管理心理学的

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学专业）。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20世纪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（Edgar H. Shein, 1928—）的《组织心理学》<sup>[11]</sup>、马斯洛（Abraham Harold Maslow, 1908—1970）的《动机与人格》<sup>[12]</sup>、麦考密克（Ernest J. McCormick）和伊尔根（Daniel R. Ilgen, 1943—）的《工业与组织行为学》<sup>[13]</sup>、罗宾斯（Stephen P. Robbins, 1943—）的《组织行为学》<sup>[14]</sup>以及其他一些以“管理心理学”和“组织行为学”命名的著作。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<sup>[15]</sup>，随后，又有许多管理心理学和组织行为学的著作相继出版。其中，比较有影响的有俞文钊的《管理心理学》<sup>[16]</sup>、陈立的《工业管理心理学》<sup>[17]</sup>、徐联仓和陈龙的《管理心理学》<sup>[18]</sup>和王重鸣的《劳动人事心理学》<sup>[19]</sup>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、心理契约、组织承诺、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 管理心理学的概念、研究方法与模型

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有很多，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）和社会科学（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	主要影响和涉及的研究领域
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

(续上表)

学 科	具体学科	主要影响和涉及的研究领域
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、职业的匹配问题，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以及绩效管理提供了有力的理论基础。

(2) 激励问题。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、组织认同以及对社会的态度进行研究。

近年来，国际心理学界开辟了心理学研究的新领域——积极心理学，该学科主要研究人类心理的积极状态和良好品质对行为和工作效率的影响等，研究成果可用于员工的心理管理和心理激励，也可用于人类的自我激励。本书将在第十三章对积极管理心理学作进一步的介绍。

## 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，组织行为学可以被看成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。管理心理学在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；组织行为学在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广泛，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、生理学等。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一致，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，但它们还存在一些区别。表 1-2 对这些区别作了比较。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、可变的行为，也包括内在的甚至是不可观测或不可变的行为，如思维、本能等），而后者的研究对象是指组织中人的外在、可观测、可变的行为。这些决定了管理心理学的研究成果比较抽象、隐晦和理论化，而组织行为学的研究成果则更为具体、直观、实用。

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（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（指外观的活动、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
学科性质	心理科学	行为科学
形成背景	莉莲·吉尔布里斯《管理心理学》（1914）首次使用“管理心理学”一词 20 世纪 20 年代和 30 年代工业心理学与人际关系学说的发展 莱维特出版专著《管理心理学》（1958），管理心理学成为独立学科	1949 年“行为科学”一词出现，1953 年正式命名 20 世纪 60 年代末开始形成组织行为学 20 世纪 80 年代组织行为学分为宏观组织行为学和微观组织行为学

## 例证 1-2：哈尔滨工业大学开设管理心理学课程

哈尔滨工业大学设有管理心理学课程，教授本课程的目的旨在，通过讲课使学生能够认识管理活动中人的心理和行为规律，了解个体、群体、组织与领导心理与行为的主要特征，从而为进一步学习其他管理类的课程打下必要的理论基础。通过学习，学生应当掌握管理心理学的基本规律和基本内容；把握个体的心理特征，了解管理中群体行为的一般规律；分析群体行为对职工心理与管理的影响；了解如何避免管理中的社会知觉偏差；掌握激励在管理中的应用；了解管理行为的一般规律；掌握领导力的构成及心理效应，了解领导者必备的素质。

### 三、管理心理学研究方法与模型

#### （一）研究方法

传统管理心理学家关心的是组织理论内部的逻辑一致性，即设法保证得出的结论是从一系列数据中合乎逻辑地推衍出来的，在大多数情况下，这些数据来自实验室实验，而不是来自现实的组织及其行为。20世纪30年代至70年代末，这种实验室研究方法在管理心理研究中颇为盛行。但到了20世纪70年代末和80年代初，管理心理学以实验室实验为基础的传统方法论体系受到质疑和挑战，人们认为这种方法得出的结论并不适合现实的组织，理论脱离实际。由此，引发了管理心理学研究方法转向外部有用性的体系。这种以现实有效性为基础的研究方法面向现实的组织，强调研究的现实意义，发展了一种直接与现实组织相联系的概念模型和研究方法。具体研究方法除了实验室实验和现场实验等传统方法外，还包括经验总结法、观察法、测验法、研究者与实践者相互参与的准实验方法、案例比较法和现场研究法等。下面对它们分别予以介绍。

##### 1. 实验法

实验法是研究者有目的地在严格控制的环境中或创造一定条件的环境中，诱发被试产生某种心理现象或行为，以研究人的心理活动规律和行为规律的一种方法。按实验地点的性质可分为实验室实验法和现场实验法。在过去，管理心理学中的一些研究采用实验室实验法，但目前比较多地使用现场实验法。现场实验法主要有如下三个步骤：①进行实验设计，主要包括明确研究目的和假设，确定研究对象，并将其分为实验组和控制组，拟订实验程序；②进行实验，主要是观察和收集由自变量引发的心理现象（因变量）等方面的数据；③对从实验组和控制组获得的有关数据进行统计分析，得出结论，并写出实验报告。

##### 2. 经验总结法

经验总结法是研究者根据实际工作者的经验，用管理心理学的理论和知识，进行归纳和总结的一种研究方法。优秀企业家和管理者在实践中积累了丰富的管理经验，他们的管理经验在媒体发表后产生了很大的社会影响，但由于他们可能缺乏管理理论



(包括管理心理学的知识),其经验有一定的局限性,有时缺乏普遍意义和推广价值。这就需要管理心理学家与他们合作,开展咨询活动,从理论上提高他们的经验,使之科学化,总结后再加以推广。

### 3. 现场研究法

现场研究是在现有组织的环境范围之内进行的研究,通常与实际工作者一起合作完成。现场研究所用资料包括观察者记录的组织成员的行为,组织成员填写的问卷、谈话记录或录音、书面文件以及各种有关产量和质量的报表等。

现场研究也包括研究者出于研究目的的挂职行为。研究者以某一层次的真正管理者的身份出现,参与企业的某些实际管理过程,从而在管理一线获得机会超前识别并解决管理过程中的管理心理问题。

### 4. 案例比较法

案例研究是对一个组织进行的详尽分析。案例比较法是将若干案例比较后得出一般性的结论。这种方法在于认识和描述不同组织结构中的基本相同点。对这些相同点的收集和分析可以得出一些能够作为预测未来发展的工具而应用于其他类似的或可比较情景的一般结论。可见,案例比较法有其广泛的实用价值。

### 5. 测验法

上述四种方法都有可能要结合使用测验法,即采用标准化的心理量表或精密的测量仪器测量被试有关心理品质的一种方法。运用测验法需要用标准化的测验工具,这些用文字或图形等表达内容的测验工具称为“量表”。在管理心理学研究中,许多心理学量表被采用。测验法在时间和经济上都比较节省,通常情况下测试结果还可用来探求个体、群体和组织心理之间的关系。从目前国际流行的实证研究方法来看,许多变量需要通过具有一定信度和效度的量表加以测量。

## ★例证 1-3: 离职倾向的测量<sup>[20]</sup>

对于“离职倾向”,可以通过下面三个陈述加以测量:

(1) 在未来的12个月内,我可能会离开这家公司。

(2) 在未来的三年内,我可能会离开这家公司。

(3) 如果能够得到多一点的薪水,我就可能跳槽。

苏方国,赵曙明(2005)对上述“离职倾向”的信度和效度进行了检验,认为该量表具有较好的信度和效度。

## (二) 一般模型

管理心理学在三个层面研究一定组织中人的心理和行为:①个体水平,主要研究个性特征、知觉、价值观和态度以及能力对个体行为的影响;②群体水平,主要研究沟通模式、领导方式、权力和政治、群体间关系和冲突水平如何影响个体和群体行为;③组织水平,主要研究正式组织的设计、技术和工作过程、组织文化、工作压力水平