



教育类专业基础课系列教材 上海市高校优秀教材

学校管理心理学

主 编◎熊川武 江 玲 |第二版|



YZLI 0890093019

Psychology on School Management



华东师范大学出版社



教育类专业基础课系列教材 上海市高校优秀教材

学校管理心理学

第二版

Psychology on School Management

主 编◎熊川武 江 玲



YZLI 0890093019



华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

学校管理心理学/熊川武,江玲主编.—2版.—上海:
华东师范大学出版社,2011.1

ISBN 978-7-5617-8363-4

I. ①学… II. ①江…②熊… III. ①学校管理—管
理心理学—教材 IV. ①G47

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 002648 号

学校管理心理学(第二版)

主 编 熊川武 江 玲

责任编辑 王国红

责任校对 赖芳斌

封面设计 卢晓红

出版发行 华东师范大学出版社

社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062

网 址 www.ecnupress.com.cn

电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105

客服电话 021-62865537 门市(邮购)电话 021-62869887

地 址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口

网 店 <http://ecnup.taobao.com/>

印 刷 者 常熟市文化印刷有限公司

开 本 787×1092 16 开

印 张 17.5

字 数 390 千字

版 次 2011 年 2 月第 1 版

印 次 2011 年 2 月第 1 次

印 数 8000

书 号 ISBN 978-7-5617-8363-4/G·4907

定 价 35.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

目录

第一编 绪 论

第一章 学校管理心理学概述	3
第一节 学校管理心理学的产生和发展	3
第二节 学校管理心理学的体系	9
第三节 学校管理心理学研究	13
第二章 学校管理心理学的基础理论	19
第一节 激励理论	19
第二节 挫伤理论	38

第二编 学校管理个体心理

第三章 学校成员的需要	51
第一节 需要概述	52
第二节 学校成员需要的静态分析	56
第三节 学校成员需要的动态考察	63
第四节 利用需要的策略	66
第四章 学校成员的动机	71
第一节 动机概述	72
第二节 成就动机理论	74
第三节 学校成员动机的培养与激发	77
第五章 学校成员的感情	85
第一节 感情的一般理论	86
第二节 感情在学校管理中的功能	89
第三节 感情的管理	91
第六章 学校成员的态度	104
第一节 态度概述	104
第二节 态度的测量	108
第三节 态度的形成与改变	109
第四节 引导学校成员态度的策略	113

第三编 学校管理群体心理

第七章 学校群体	121
第一节 学校群体概述	121

第二节 学校群体成员心理	124
第三节 学校群体活动效率	130
第四节 学校的非正式群体	136
第八章 学校人际关系	146
第一节 人际关系概述	147
第二节 学校人际关系	149
第三节 学校人际关系调节	154
第九章 领导心理	170
第一节 领导心理概述	171
第二节 领导理论的发展	173
第三节 学校领导的有效性	185
第四节 学校领导培训心理	192
第十章 教师心理	199
第一节 教师素质与教育效能	200
第二节 教师培训心理	205
第三节 教师工作考核与工作变迁心理	210
第四节 教师职业倦怠	215
第十一章 学生心理	221
第一节 学生心理异常与调节	222
第二节 学生问题行为与矫正	229

第四编 学校管理组织心理

第十二章 学校组织心理	241
第一节 学校组织概述	241
第二节 学校组织的氛围	248
第三节 学校组织变革与发展	256
第十三章 学校组织冲突管理	266
第一节 组织冲突概述	267
第二节 学校组织冲突	268
第三节 学校组织冲突管理	270
后记	274

第一编 绪 论

学校管理科学化是一项伟大的工程。这项工程的重要理论支柱之一是学校管理心理学。因为,没有对学校管理过程中人的心理活动的分析与把握,就不可能有对学校成员的深刻理解与合理激励,最大限度地发挥他们(包括学校领导者、教师、职工与学生等)的聪明才智,使学校兴旺发达。正因为如此,一切有远见的学校管理者,都把学习、研究学校管理心理学作为提高自身修养的重要方面,以期由理论上的博览精通,达实践上的左右逢源。

第一章 学校管理心理学概述

【案例导入】

古怪的数字

在美国,铁路的标准宽度(铁轨之间的距离)是4英尺又8.5英寸。这是个古怪的数字。为什么会使用这个尺寸呢?原因是英国铁路的尺寸是这么大,而英国移民在美国建立了第一条美国铁路。

是这样!那为什么英国要建那种尺寸的铁路呢?因为在修建铁路之前修建了电车轨道,而同样一群人修建了第一条铁路线,那时所用的尺寸就是如此。

为何修建电车轨道的人采用那种尺寸呢?因为,他们所用的工具与建造马车所用的工具是一样的。马车轮子间的距离(宽度)为4英尺又8.5英寸。

是这样!那为什么马车采用这样特殊的轮子间隔呢?如果马车制造者试图用其他间隔,那马车在英国的某些道路行驶会使轮子损坏,因为道路上的车辙的距离就是这个间隔。

既然如此,谁修建了那种车辙呢?最初在英国和欧洲其他地方的道路是罗马帝国为其军队修建的,自那以后,很多相同的道路就修建了。

那么,又是什么原因导致了这种车辙呢?是罗马战车首先造成了最初的车辙。为了避免其他的马车与马车轮子不致受到损坏,其他的马车就不得不与最初形成的车辙相匹配。而这种由战车造成的车轮间距在整个罗马帝国都是相同的。

这样就得出下面的对最初问题的最后答案。美国铁路标准尺寸4英尺又8.5英寸,来源于罗马帝国战车的最初规格。而罗马帝国战车设计的宽度又正好可以容纳下两匹马的屁股。

该案例告诉我们,世界上的诸多事物是互相关联的。当我们轻轻启开学校管理心理学的大门的时候,我们会看到一幅怎样的“关联图”呢?

第一节 学校管理心理学的产生和发展

在管理心理学的“家族”里,学校管理心理学也许是最年轻的一员。它的面世,与其“家族”的兴盛唇齿相依。因此在说明学校管理心理学的产生之前,有必要追溯其“家史”。

一、管理心理学的产生和发展

(一) 工业心理学开先河

19 世纪末 20 世纪初,资本主义完成了从自由竞争向垄断的过渡,从而加剧了劳资矛盾。为了缓和阶级矛盾,提高工作效率,不少资本家邀请心理学家从事工业活动中的人际关系、群体组织与领导行为等方面的研究,这些方面的研究及其成果被称为工业心理学(Industrial Psychology)。被誉为“工业心理学之父”的闵斯特伯格(H. Münsterberg)是较早引人注目的心理学家之一。他生于德国,后移居美国,受聘于哈佛大学。在哈佛,他建立了心理学实验室,对工业心理进行实证性研究。他的研究要点是要弄清楚人们的心理素质,并据此将工人安排在最适当的工作岗位上。同时,还要研究营造何种心理氛围,方可从每个工人处得到最大的、最令人满意的产量,以及如何使工人的情绪最积极地影响他们自己的工作。有关这方面的研究于 1912 年汇编成书出版,名为《心理学与工业效率》。

尽管闵斯特伯格在工业心理学领域里作出了不可磨灭的贡献,开辟了早期管理心理学研究的方向和道路,但他的研究涉及面不甚广阔,思路比较狭窄,甚至缺乏相对充分的论据,因而其成果未能引起更为广泛的注意。

(二) 人际关系学莫基础

人际关系学(Theory of Human Relation,即人际关系理论)的创立者是梅奥(G. E. Mayo)。梅氏系澳大利亚人,1898 年取得阿德雷得大学逻辑学和哲学的硕士学位,并在澳大利亚昆士兰大学任教。由于得到洛克菲勒基金会的资助,他得以移居美国。1926 年梅奥作为一名工业心理学副教授进入哈佛大学工作。在哈佛工作期间,梅奥主持了一系列科研项目,其中最著名的是在芝加哥的西方电气公司霍桑工厂进行的为期 5 年的调研(史称霍桑实验)。

根据实验所得的材料,梅奥创立了著名的“人际关系理论”,其要点有:其一,人们的工作积极性不仅受物质的、生理的因素影响,而且受心理的、社会的因素影响。传统科学管理把人当作“经济人”看待,认为只有金钱才是刺激积极性的唯一手段。而霍桑实验证明,人不只是“经济人”,更主要的是“社会人”。工作条件和生活条件不是影响人的积极性的唯一因素,物质因素、心理因素、社会因素综合影响人的积极性。因为在工作中,人不但有物质需要,还有被同事接纳、受到社会尊重与重视、人与人融洽相处等精神需要。其二,生产效率的上升或下降,主要取决于职工的工作情绪,即职工的“士气”。而士气又取决于两个要素:职工在家庭生活和社会生活中所形成的态度和企业内部的人际关系。传统科学管理理论强调以“事”为中心,认为生产效率单纯受工作方法和工作条件的制约,因此在管理中只强调工作方法的科学化,劳动组织的专业化,作业程序的标准化。与此相反,人际关系理论坚持以“人”为中心的管理,并相应地提出了新型的领导艺术,这就是领导要善于倾听工人的意见,尊重和依靠工人,让工人参与管理;要巧妙地利用非正式组织的作用,融洽管理者与被管理者的关系,使工人增强认同感。其三,正式组织中存在着非正式组织,管理者要充分利用非正式组织的作用。霍桑实验证明,非正式组织是企业成员在生产和生活过程中,在共同的兴趣、爱好、情感等的作用下形成的,它有自然形成的规范或惯例以及领袖人物,能在一定程度上支配成员的行动。因此,不能忽视非正式组织的作用。而传统管理只注重组织机构、职权划分、规章制度等“正式组织”的作用,因

而难以使组织内的人际关系和谐起来。

人际关系理论的创立,在一定意义上开拓了现代管理的新层面,但它也不是完美无缺的。如它过多地强调非正式组织的作用,而忽视群体动力学中的其他因素,对人的心理并未作全面、深入的分析,相对片面地强调职工的满意感等。尽管如此,它的问世,进一步开阔了管理心理学研究的视野,丰富了有关的研究内容,为相对成熟的管理心理学的降生注入了催产素。

(三) 群体动力学促发展

在奠定管理心理学基础并促进其发展方面,群体动力学同样功不可没。群体动力学又叫团体动力学,是美国心理学家和行为科学家勒温创立的。他借用物理学中的“场”的概念,从社会心理的角度来研究人的行为。认为人是生活在“心理场”中的。“心理场”有内在“心理场”和外在“心理场”之分。内在的“心理场”是人的“个性”,外在的“心理场”是“环境”。人的行为就是内外“心理场”相互作用的结果。用公式表示,即 $B = f(P, E)$ 。此处 B 为行为, P 是个性特征, E 是环境。人的行为是环境在人的心理中内化的结果,也是人的心理在环境中外化的结果。要理解人的行为,必须理解人的个性和人所处的环境,要改变人的行为,就必须改变人的个性所赖以形成的环境。在此基础上,勒温又把“场”的理论扩大到群体行为的研究,并于 1944 年首先用“团体动力”这个术语来指团体中人与人相互接触、相互影响所形成的社会程序。

勒温的团体动力学的主要观点有七。第一,群体动力学研究的“群体”是指非正式组织。同组织一样,非正式组织有三个要素,即活动、相互影响、情绪。群体中各个成员的活动、相互影响和情绪的综合,就构成了群体行为。第二,群体是处于均衡状态的各种力中的一种“力场”,又叫做“生活场所”。各种力总是处于不断的相互适应的过程中,要稳定或者改变群体必须考虑“各种力”。第三,群体有自己的不同于组织的目标。目标有益于维持群体,并使群体持续发挥作用。第四,群体有自身的结构。它包含正常成员、非正常成员、领导成员和孤立者。群体中不同的成员对群体影响是不同的。第五,群体中有专制、民主和自由放任三种不同的领导方式。第六,影响群体成员参与程度的主要因素有:群体规模的大小、领导方式、成员的地位等。参与可分建设性参与和非建设性参与。第七,群体的规模影响到成员间的相互作用。

可见,群体动力学较深入地研究了非正式群体的特点,讨论了非正式群体中的人与环境的关系,开拓了管理心理学的新的研究领域。

(四) 管理心理学成学科

管理心理学(Managerial Psychology)以学科的面貌出现大约是在 20 世纪 50 年代。1958 年,美国斯坦福大学教授黎维特(H. J. Leavitt)出版了一本名为《管理心理学》的专著,意味着管理心理学作为学科开始登上历史舞台。管理心理学之所以在这一时期正式出现,与当时蓬勃发展的管理心理研究密切相关。如前所述,人际关系理论的创立,使不少科学家尝到了运用人际关系理论探讨人类行为规律的甜头。二次大战后,许多企业、机关和学校也开始从社会学、心理学的角度探讨人的行为及其激励问题。这种繁荣的研究景象,使人们隐约感到有些问题需要探讨,以便形成比较统一的学术提法。于是,1949 年在美国芝加哥大学召开了一次由自然科学家和社会科学家参加的跨学科会议,会议决定用“行为科学”这一名称取代“人际关系理论”。所谓“行为科学”,美国管理百科全书给出的定义是运用研究自然科学那样的实验和观

察方法,来研究在一定物质和社会环境中人的行为和动物的行为的科学。而行为科学涵盖的问题,有相当一部分是管理心理学的内容。诚如诺贝尔奖金获得者西蒙(H. Simon)所说:“在管理心理学与组织行为学之间,可能别人认为不同,我没看到真正的差别。”^①人们似乎可以说,行为科学兴盛之时,便是管理心理学自立门户之日。当然人们也不应该忘记,在人际关系理论迅速发展的同时,“社会测量学”、“需要层次理论”等都在争奇斗艳,同样为管理心理学的诞生作出了重要贡献。

(五) 近几十年来大发展

管理心理学作为学科出现以来,西方关于管理心理的研究十分活跃。目前,研究范围已由工厂、企业扩大到政府机关、军队、学校、医院和政治团体。研究方法亦趋于多样化,实验研究、现场研究、调查、数理统计分析,不一而足。研究课题主要围绕治理社会弊病、缓解劳资矛盾等基本问题,如参与管理、目标管理、动机激励等。与此同时,相继出现了人性假设理论、激励理论、挫伤理论等重要的理论流派(这些理论将在后面陆续予以介绍)。这里仅以人性假设理论的变迁为例,说明管理心理学研究的活跃景象。

1. 麦格雷戈的人性假设理论

美国心理学家麦格雷戈(D. McGregor),于1960年出版了名著《管理理论X或Y的抉择——企业的人性面》。他在书中提出,每一个管理决策或每一项管理措施的背后,都必有某些关于人性本质及人性行为的假定。因此,在分析一定历史时期的管理政策与实践之后,麦格雷戈认为隐藏其中的人性假设可概括为“X理论”与“Y理论”。

(1) “X理论” 该理论的人性假定是:①一般人对工作具有天生的厌恶,故只要可能,便会逃避工作。②一般人都宁愿被人监督,性喜规避责任,胸无大志,但求生活安宁。③要使一般人为实现组织目标出力,必须予以强制、监督、威胁。

(2) “Y理论” 该理论的人性假定是:①一般人并非天生厌恶工作,因为工作毕竟是一种满足的来源。人在工作中消耗体力和智力,乃是极其自然的事,就像游戏和休息一样的自然。②促使人朝向组织的目标努力,外力的控制及惩罚的威胁并非唯一的方法,人为了达成其本身已经承诺的目标,必将“自我监督”和“自我控制”。③人之所以对目标有所承诺,是因为达到目标后可获得报酬,报酬中最有意义的是自我需要及自我实现需要的满足。④只要情况适当,一般人不但能学会承担责任,而且能学会争取责任,常见的规避责任、缺乏志向等现象,乃是后天习得的结果,而非先天的本性。⑤以丰富的想象和较强的创造性解决组织的问题,乃是大多数数人拥有的而非少数人独有的能力。⑥在现代产业条件下,一般人的智慧潜能,仅仅被利用了一部分。

2. 摩尔斯等的人性假设理论

摩尔斯(J. J. Morse)与洛斯奇(J. W. Lorsch)提出了人性假设的“超Y理论”,认为:①人们带着各式各样的需要和动机来到工作单位,但主要的需要是取得胜任感。胜任感是指组织成员成功地把握了周围的世界(包括面对的任务)而积累起来的满意感。②取得胜任感的需要

^① 杨锡山著:《西方组织心理学》,中国展望出版社1986年版,第13—14页。

尽管人人都有,但不同的人可以用不同的方式实现,到底用什么方式来实现,取决于这种需要同一个人的其他需要,诸如权力、独立、成就、交往的相互作用。③如果任务与组织目标相适应,胜任感的需要极可能得到满足。④即使胜任感已经获得,但它仍然发挥激励作用。也就是说,人们一旦达到目标,一个新的、更高的目标便会树立起来。

3. 雪恩的人性假设理论

雪恩(E. H. Schein)是当今著名的管理心理学家,哈佛大学心理学博士,麻省理工学院斯隆管理学院的组织研究会主席,管理与组织心理学教授。1965年,他在名著《组织心理学》(Organizational Psychology)一书中,提出了四种人性假设理论:

(1) 经济人假设 经济人又名唯利人(Rational Economic Man)。这种假设起源于享乐主义哲学和亚当·斯密(Adam Smith)关于劳动交换的经济理论,认为人的行为动机源于经济诱因,在于追求自身的最大利益。当然,雪恩所概括的经济人特征对此有所超越,具体来说:①职工们基本上都是受经济性刺激物激励的,不管什么事,只要能向他们提供最大的经济收益,他们就会去干。②因为经济性刺激物是在组织的控制之下,所以职工总是受组织的左右。③感情是非理性的,必须加以防范,以免影响人们对自己利害的理性的权衡。④组织要能预计并控制人的那些偶发的消极行为,按照能控制人的感情的方式设计控制网络。

(2) 社会人假设 社会人(Social Man)假设的主要内容有:①社交需要是人类行为的基本激励因素。②工业机械化使工作丧失了许多内在意义,这些丧失的意义必须通过工作中的社交关系补偿。③跟管理部门采取的奖酬和控制的反应比较起来,职工们更易于对同事群体的社交因素做出反应。④职工们对管理部门的反应可能达到什么程度,视主管者满足下级的归属需要等的程度而定。

(3) 自动人假设 自动人(又叫自我实现人,Self-Actualizing Man)假设的主要内容有:①人的需要从低级向高级发展,低级需要满足后,便追求更高级的需要,自我实现是人的最高级需要。②人们因工作而变得成熟,有独立、自主的倾向。③人有自动自发的能力,又能自制。外界的控制可能构成威胁,但不利于行为。④个人的目标与组织的目标没有根本的冲突,有机会的话,他会自动地把个人目标与组织目标统一起来。

(4) 复杂人(Complex Man)假设 主要内容有:①人的需要很复杂,它与人所处的组织环境有关系,在不同的组织环境里,人们有不同的需要。②人的需要与动机的变化是其原始需要与他的组织经历相互作用的结果。③人是否愿意为组织目标作出贡献,决定于他自身需求状况以及他与组织之间的相互关系。④人可以依自己的需求、能力对不同的管理方式作出不同的反应,没有一套适合于任何人、任何时代的管理方法。

关于人性的假设,丰富多彩。麦格雷戈的“X理论”与“Y理论”,是基本对立的两种人性假设。前者是传统科学管理信奉和遵循的,后者乃麦格雷戈构建并期望见之于实际的。其后摩尔斯等经过研究,发现“X理论”并非一无是处,“Y理论”也不是普遍适用,应针对不同情况,将任务、组织、人员作最佳搭配,以激励工作人员取得好的成绩。于是他们将这种以转变思想为基础的“超Y理论”公之于世,以补麦格雷戈“X理论”与“Y理论”之不足。将诸种学说统一起来的是雪恩。他所谓的“经济人”假设与麦格雷戈的“X理论”一脉相承;“社会人”假设与梅奥

的人际关系理论的见解有共同“血统”；“自动人”假设与麦格雷戈的“Y理论”保持认同；“复杂人”假设对“超Y理论”略有变通。可见，在人性假设上，他们各有千秋。麦格雷戈等潜心钻研，独树一帜，而雪恩则采撷百家，博采众长。

西方管理心理学发展已晓大致，遂移视东方。

俄国十月革命后，“心理技术学”在前苏联曾一度流行，建立了许多心理技术学实验室，主要从事职业选择和职工咨询工作。但1936年联共中央发布了取缔心理技术学及儿童学的决议。从此前苏联关于工业心理学的研究停顿了20多年。到了60年代，前苏联才恢复工业心理学研究，70年代正式开始有管理心理学名义的研究。1971年，前苏联国家科委国民经济管理研究所首先设立了管理社会学和管理心理学教研室。随后有关部门相继成立了研究机构。1974年，前苏联内务部科学院成立了管理心理学教研室和实验室。此后其他一些从事社会学和心理学的研究单位，也开展了管理心理学的研究。1979年，出版了内务部科学研究员季托夫所著的《管理心理学》一书。这是前苏联出版的第一本管理心理学教科书。可见，尽管前苏联的管理心理学研究起步较晚，但发展速度较快。其发展特点主要有四：一是紧密联系经济发展实际，大部分课题都与生产劳动过程中人的主动性、积极性、集体主义精神、责任感和主体的智力结构等有关。二是重视对集体心理的研究，强调社会心理环境对主体的影响。三是重视系统论、信息论和控制论在管理心理研究中的运用，力图把具体课题的研究成果综合成一般模式或模型。四是加强干部、职工培训心理研究。诸如探讨各类工作人员的考核标准和培训中各种心理问题以及管理人员工作效率的评价等。

我国的管理心理学研究亦不甘落后。开我国研究管理心理学之先河者可能要推肖孝嵘。他于1944年出版了《人事心理学》（管理心理学的一个分支）。新中国成立后，管理心理学研究一度中断，直至70年代末80年代初，才在我国重新起步，不少理论工作者开始介绍行为科学。80年代以来，我国许多高校成立了管理系和有关的研究组织，开设“行为科学”、“管理心理学”等课程，培养有关研究人才，开展研究工作。经过多年的发展，我国目前已有一支初具规模的管理心理学的教学和科研队伍，取得了一定的科研成果。这些成果主要集中在发掘和整理我国古代管理心理学思想；引进和介绍国外管理心理学研究成就，进行去粗取精的加工，将其合理部分纳入我国管理心理学体系；密切联系我国改革开放后的管理实际，坚持科学方法论，探讨有利于加速我国建设的管理心理学理论、技术与策略。

二、学校管理心理学的产生和发展

学校管理心理学的萌芽可以追溯到闵斯特伯格。他在研究工业心理学的同时，非常注意学校管理心理问题，并把发展教师有效的教育技术作为心理技术学（Psychotechnik）的主要内容之一。他认为心理技术学应该运用于教育领域，其目的不仅在于使教师能有效地影响儿童，也在于使教师能够自省进而采取适当的教育方式。^①可见，闵斯特伯格为早期学校管理心理学的发展作出了一定的贡献。

^① H. Münsterberg, *Gundzüge der Psychotechnik*, 1920, S. 600.

不过,闵氏所处的时代还不是孕育学校管理心理学的时代。只有到了20世纪七八十年代,教育实践,尤其是学校管理实践才孕育了学校管理心理学。

第二次世界大战后,随着科学技术的快速发展,国际间政治、经济、技术等的竞争日益加剧。而要在这些竞争中取胜,就必须通过发展教育积蓄竞争实力,所以,近几十年来各国教育改革如火如荼。向教育管理要教育质量的观念逐步深入人心,通过研究学校管理心理并借助其成果提高学校管理与教育管理质量的行为普遍出现。20世纪70—80年代,一些发达国家相继出版了有关著作,如美国欧文斯(R. Owens)的《学校组织行为学》(再版时更名为《教育组织行为学》),琼斯(N. Jones)等的《学校管理和心理》,前苏联沙库罗夫的《学校管理的社会心理学问题》,等等。

我国是率先使用“学校管理心理学”这一学科名称的国家。现在我国不少师范院校开设了这门课程或类似课程。在学科建设方面,对学校管理心理学的研究对象、体系等的研究正在取得进展。除了从事教学工作外,许多学者还就学校品牌与特色激励、学校人际关系、学校组织文化等方面的心理现象展开了深入的研究。

第二节 学校管理心理学的体系

一、学校管理心理学的研究对象

确定研究对象就是划定“疆土(论域)”,以便建造理论大厦。在业已流行的学校管理心理学教材中,在“研究对象”的描述上值得进一步推敲的地方大体有三:一是把“研究对象”与“学科性质、功能”等同起来。如“学校管理心理学是研究学校组织中的心理现象及其规律,为有效管理学校,充分发挥学校组织效率的一门应用科学”^①。二是罗列具体内容,缺乏必要的抽象。例如“学校管理心理学的研究对象是学校领导者实施管理职能,协调学校成员之间的人际关系,调动人的积极性,实现预定目标过程中的心理现象及其发展变化的客观规律”。^②三是范围过于狭窄。例如“学校管理心理学要研究学校管理中‘人的因素’,以人的工作行为和科学的行为激励为中心,具体分析学生、教职工和学校领导者在学校工作中的心理行为规律……”^③很明显,学校管理心理学仅仅研究“工作行为”和“学校工作中的心理行为规律”是不够的,还必须研究学校非正式群体的非工作范畴的心理现象等。

有鉴于此,笔者以为学校管理心理学是从研究学校管理心理现象入手,揭示学校管理心理规律的科学。简而言之,学校管理心理学的研究对象是学校管理心理现象与规律,它与相关学科的研究对象是有区别的。具体来说,有三个“侧重”。

(一) 侧重“心理”研究

侧重“心理”研究,是指研究学校管理的“心理”现象与规律,而不研究“学校管理”本身,从而划清了与学校管理学的界限。学校管理心理学与学校管理学有密切的联系。因为它注视和

① 张燮等著:《学校管理心理学》,云南人民出版社1984年版,第8页。

② 《学校管理心理学》编写组编:《学校管理心理学》,山东教育出版社1985年版,第2页。

③ 吴秀娟著:《学校管理心理学教程》,济南出版社1991年版,第18页。

思考着发生在学校管理中的心理现象。然而,它又必须保持自己的疆界,而不至于与学校管理学争夺领土。举例来说,学校管理学要研究学校管理战略与战术、环节与方面、原理与方法等,而学校管理心理学则研究制定学校管理战略与战术,展开学校管理的各个环节与方面的心态,以及蕴含在学校管理原理与方法中的心理因素等。

(二) 侧重“管理”研究

侧重“管理”研究,是指研究学校“管理”的心理现象与规律,而不研究学校中“一般的”和“教育的”心理现象和规律,从而划清了与普通心理学、教育心理学等的界限。从本质上说,学校管理心理的发生机制与普通心理学揭示的人的心理发生机制是一致的。但学校管理心理学肩负着与普通心理学不同的使命,它不像普通心理学那样研究人的“普遍的”、“一般的”心理现象和规律,而是研究“特殊的”即学校管理状态下的人的心理现象与规律。具体来说它主要研究学校管理个体心理、学校管理群体心理、学校管理组织心理。再看它与教育心理学的关系。教育心理学的主要兴趣在于学校德、智、体各育中教学的心理现象和规律,诸如教学概念、原理、技能等的心理现象和规律,这就为学校管理心理学研究提供了重要参照。因为学校管理的重要方面之一是教学管理,所以学校管理心理学必须关注教学心理问题。但它又不能越俎代庖,夺教育心理学“口中之食”,而应安居本土、乐守家业。

(三) 侧重“学校”研究

侧重“学校”研究,是指研究“学校”管理心理现象与规律,而不研究“普通”管理心理问题,从而划清了与普通管理心理学(或管理心理学)的界限。由于人类的管理活动源于经济管理活动,所以管理心理学主要研究工业、经济等领域(近些年管理心理学的研究领域正在向全部社会活动领域扩展)管理中的心理问题。由于学校管理与普通管理既有共同的一面,又有不同的一面,因此,管理心理学为学校管理心理学提供具有普遍性的概念和原理,学校管理心理学在借鉴和运用这些概念和原理分析与解决学校管理心理问题的过程中,创造了自己的理论体系,为管理心理学提供了具体材料与观点。

二、学校管理心理学的基本问题

(一) 基本问题的特征

这里所谓的基本问题,与普通心理学的基本问题即“人的心理的实质”和哲学的基本问题即“物质与精神、存在与意识”的关系问题是等值的。它的主要特征是:

1. 根本性

它反映着学校管理心理的基本矛盾,是核心问题,其他矛盾或问题都是由它衍生的,它的解决可使其他问题迎刃而解。

2. 稳定性

它是学校管理活动中自始至终存在的心理学问题。从起源上看,它是原发性问题。从价值上看,它是本质性问题。因此,它不随人们的主观愿望而改变。也就是说,无论人们认识它还是不认识它,它都是客观存在的。

3. 纲领性

它是学科中概括性最强、抽象程度最高的问题,具有在逻辑上统摄其他问题的能力。

总之,学科基本问题就是学科中根本的稳定的具有纲领性质的问题。

(二) 研究学校管理心理学基本问题的意义

首先,在学科建设上,有利于抓住学科的核心,构建合乎逻辑的学科体系。这是因为仅仅明确学科研究对象,只给人们指明了大体研究范围,以便人们选择研究课题。而要构建合乎逻辑的学科体系,必须在明确研究对象的基础上,弄清楚活跃在研究对象范围内的各个问题的主次轻重,以便有序排列。可见,基本问题之于学科,犹如中心思想之于文章。抓住中心思想,并围绕其谋篇布局,方可写出严谨之作。同理,知晓了基本问题,并缘之而行,逐步演绎,遂可形成学科体系之树。

其次,在思维方式上,有利于归纳与演绎的统一,不仅对锻造学科逻辑体系甚有作用,而且对发展学生思维能力大有裨益。从全局上看,我国现行的大多数学校管理心理学教材在说明问题时,大多采用归纳的方法,从诸多具体事实和现象中抽象概括出一般意义的内容,但不大重视从一个基本点出发,层层推演。这在某种意义上说,没有完成从抽象到具体化的过程。认识停留在具体到抽象的阶段上。这就难免出现两大障碍:一是学科内在联系不紧,以至人们甚难看出各章节之间的联系。有的章节就位置而言,似乎前置也可,后置也行;就价值而言,好像保留也可,删去也行。二是不利于学生逻辑思维能力的和谐发展。学科建设的基本着眼点之一是学生(包括其他读者)的发展。一般来说,通过对学科教材的研读,学生不仅要学得知识、技能等,还要得到思维能力等方面的锻炼。当然重视归纳的思维方式本身不坏,但同时重视演绎的思维方式,似乎更佳,因为将归纳与演绎统一起来,更有助于学生学会对事物进行由具体到抽象,再由抽象到具体的加工制作。当然,并不是说现有的学校管理心理学教材绝对没有运用演绎的方式,只是比较薄弱罢了。

(三) 学校管理心理学的基本问题是激励与挫伤的关系问题

1. 激励与挫伤的关系问题是学校管理活动中根本的心理问题

激励是一种引起需要、激发动机、指导行为以有效实现目标的心理过程。与此相反,挫伤(又称挫折)一般是指人们在从事有目的的活动过程中遇到自感无法克服的障碍而产生的消极情绪,同时,还指因管理不善引起的压抑、伤害学校成员积极性的心理现象与过程。从定义可见,激励与挫伤相互对立,相互依存。激励是调动积极性,而挫伤是压抑和伤害积极性。没有激励就无所谓挫伤,反之,没有挫伤也无所谓激励。激励与挫伤在一定条件下转化。激励的途径、手段、情境等不适当就有可能使激励变为挫伤。现实生活中不负责任的评优活动往往起不到鼓劲作用反而让人泄气的事实就是一个佐证。相反,挫伤达到一定程度,也可能由于逆反心态或理智的作用,使不满情绪变为图强精神,出现“哀兵必胜”般的兴奋情景。如有些遭人歧视者,经过一段苦恼之后,会卧薪尝胆、矢志拼搏。

说激励与挫伤是学校管理活动中根本的心理问题,有以下两个原因:

第一,它是学校管理活动中个体积极性涨落的根本原因之一。一般来说,学校成员不辞辛劳,勤恳工作,对学校活动持肯定的态度,通常是因为他们觉得工作有奔头,可以从中满足工作

需要并获得成就感。换言之,他们受到了激励。相反,如果工作和学习的动机没有激发到适当的水平,工作和学习的结果又难以满足他们的成就需要,那学校成员就可能表现为工作疲沓,意志消沉,甚至对学校活动持否定态度。因为他们的积极性被挫伤了。由此可见,激励与挫伤是学校管理活动中影响人们心态的根本原因之一。应当说明的是,无论是激励还是挫伤,都不是纯粹的外因,而是也包含着内因,是内外因的结合体。因为激励含有自我激励的成分,挫伤包括自我挫伤的因素。

第二,追求激励、避免挫伤是学校管理活动中基本的群体心态。学校群体包括正式群体和非正式群体。正式群体是否结构优化、活动适宜,以及非正式群体的形成与发展等都直接反映出群体追求激励与避免挫伤的心理倾向。人们知道,正式群体中出现非正式群体,基本原因之一是正式群体不能满足群体成员的某些需要。为了避免挫伤,有些成员自发形成志同道合的群体(非正式群体)以满足某种需要(追求激励)。学校中各种心理冲突也无不与激励和挫伤相关。例如物质利益引起的心理冲突,表面上看是因分配不公所致,实际上是挫伤与激励的矛盾反映,即人们往往不是计较物质本身,而是不愿对挫伤性行为逆来顺受,要讨回公道,求得对自身价值的肯定,这实际上是向往和追求激励。因此,就贤明的学校领导者而言,尽量增强激励减少挫伤不仅是他们的心愿,而且是他们必须采取的管理举措。

2. 激励与挫伤是学校管理心理学最高层次的范畴

这主要因为它可以演绎出学校管理心理学一切其他的概念和范畴。首先,从学校管理个体心理方面看,由激励与挫伤可以演绎出个体需要、动机、感情、态度等。也就是说,在学校管理心理学领域里,人们是在激励与挫伤的范围内研究需要、动机、感情与态度等问题,主要回答怎样诱发、引导、调节需要与动机,形成合理的感情与态度,更好地发挥学校成员的积极性,怎样把挫伤限制在最小范围内。其次,从学校管理群体心理方面看,激励与挫伤可以演绎出正式群体的一致性、凝聚力,进而演绎出模仿、从众、认同等,因为这些都是激励群体前进的重要心理因素。这些内容的反面,则往往构成挫伤的内容。积极引导非正式群体并合理发挥其正面作用转化其消极作用是激励与挫伤的又一具体领域。群体的形成与发展都牵涉人际关系,而人际关系的和谐与紧张直接影响群体生存与活动效率。这一切,本质上是激励与挫伤的问题。

学校是一种特殊的社会组织,有其特殊功能,它的每一功能的发挥都有赖于学校成员主人翁精神的弘扬。而对怎样“弘扬”的思考,必然回到激励与挫伤这个问题上来。

3. 激励与挫伤是稳定地存在于学校管理历史长河中的心理现象

自从学校管理产生以来,特别是现代学校管理出现后,激励与挫伤的问题在学校管理中日益突出。早在20世纪初期,美国的博比特(F. Bobbitt)由于受泰罗(F. W. Taylor)和韦伯(M. Weber)的影响,在学校中推行以提高工作效率为宗旨的科学管理。到30年代前后,博比特的作法遭到人们的批评,认为忽视了“人员”的因素(即挫伤)。于是福莱特(M. P. Follett)提出“教育领导”的概念,认为要关心学校管理过程中的人际关系。因为良好的人际关系及相应的文化才是提高效率的主要因素(追求激励)。到40年代,巴纳德(C. A. Barnard)提出均衡理论,既重视组织,又重视人的价值、态度、动机和需要等,主张以行为科学的立论作为理论框