

● 高等教育研究系列丛书

总主编/张德祥

高校管理过程中的学生心理问题

GDJYXJXLCSS



程刚 孙惠春/著

黑龙江人民出版社

导 言：

高校管理心理学的逻辑 起点和学术追求

由于人类认识活动面临着不可调和的内在矛盾,在试图以某种理论的方式掌握世界或阐明特定范围内的研究对象之前,都不能不涉及诸如“形而上学蓝图”、“认识论前提”、“逻辑起点”、“参照框架”等思维基本出发点和思维法则方面的问题。这对于那些在具体学科领域内居于较高层次的学科和自身的理论体系尚不成熟、知识积累仍处于贫乏状态的新兴学科来说,就显得尤为必要。

本书所论及的问题理应归属高校管理心理学的范围。就现行的学术规范和标准而言,高校管理心理学目前无疑还处于初生和草创的阶段,无论从体系还是内容来看都还处于“稗贩学术”的状态,依然带有简单移植和粗陋浅显的特点。作为一个落后的次生学科,高校管理心理学自无悠长辉煌的学科独立发展的历史可资回顾和炫耀,这一方面使得本学科的“理论前提”之类的追问变得

不甚必要,因为这些问题可以推诿到它的母体或上位学科那里去解决;另一方面又不得不把对有关该学科的逻辑和知识起点的考辨延伸扩展到它的母体学科。

高校管理心理学的创生和成长发展自有其学术上的始端和源流,就其逻辑框架和知识来源而言,自然要追溯到它的母体学科和近缘学科的演变和形成过程。诚如清代著名思想家龚自珍所言:“欲知大道,必先知史。”为使本课题的分析论述减少一些突兀之感,不至流于肤浅偏颇,丧失正确的方向,在探讨高校管理心理学这一新兴学科的有关问题的时候,似有必要首先从学科史的角度,对本学科的知识来源进行粗略的回顾和梳理,以便澄清本学科的逻辑起点。只有在此基础上,我们才能明确本学科的基本追求是什么,其合理性和必要性何在?从而为理解本书的结构、内容和观点提供某些“先入之见”。

高校管理心理学是比较典型的边缘和交叉学科,其知识结构表现出明显的“逾层凌域”和“综合集成”的特点。从高校管理心理学这一学科名称即可看出,该学科是高校管理学和心理学交叉、综合的结果,从目前为数极为有限的《高校管理心理学》出版物来看,也基本体现了这种知识组合的特点。

高校管理学是高等教育学的分支学科,主要以高校内部管理事务为研究对象,涉及到人、财、物、信息等许多方面的管理问题。高校在人的管理过程中,除了要依凭法律、政策和组织纪规等较为硬性的措施以外,还应该遵循心理规律,追求在心身愉悦之中实现管理目标,取得预期的绩效,因而对心理学知识有着直接的依赖性,需要心理学科的介入并与心理学联手合作。人的管理在任何管理活动中都居于特殊的重要地位,是一切管理工作的核心。在这种意义上,尽管高校管理心理学居于高校管理学的亚层次学科的地位,但它却在一定程度上发挥着统带高校管理工作全局的重

要作用。而这种作用的充分有效发挥,又取决于如何吸纳心理学的相关研究成果并实现与心理学知识和技术手段的有机融合。

心理学是一门以精神观念活动即心理现象为研究对象的学科。由于心理学研究对象与人类生活实践的极为特殊的高度相关性,自从人类进入文明时代以来,对心理问题就极为关注,有关的论述和经验性的见解久已不绝于史册。但是,由于心理学研究对象的特殊性和高度复杂性,在人类文化积累仍处于薄弱贫乏状态和技术手段极欠发达的时代,试图对心理现象进行深入研究并提出系统的理论见解肯定是不可行的。所以,心理学在长达两千多年的历史时期内仅仅是作为哲学的一部分或一个分支而存在。直到十九世纪后期,心理学才逐步实现了方法论的转换,开始移植借用自然科学特别是物理学的实验研究方法,对心理现象实施了实证性的研究,从而走上了独立发展的道路。心理学的独立为心理学的加速发展创造了内部和外部条件,随着研究工作的不断深入和知识积累的日渐丰厚,又为心理学向各个实践领域的扩展和实际应用奠定了理论和知识基础,提供了技术上的可能性。

心理学独立之初,以冯特为主要代表人物的内容心理学和以其弟子铁钦纳为主要代表人物的构造主义心理学都极力坚持心理学的纯学术取向,主张心理学应以探讨意识内容的结构成分及其组合规律为限,而不主张通过这种研究来干涉或改变人的行为。心理学与生活实践领域的结合是在素有崇尚功利、注重实用的文化传统的美国实现的。产生于美国本土的机能主义心理学首开走向实际应用之先河。机能主义心理学把心理看作是生物适应环境的工具,突出心理学的功能和效用。1890年,美国实用主义哲学家和机能主义心理学的主要代表人物詹姆士在《心理学原理》一书中,明确地把机体适应环境的心理功用规定为心理学的研究对象,这一观点成为后来美国机能主义心理学的基本信条。正是在美国

这种特殊社会环境中学术背景下,心理学迈出了走向管理实践领域的第一步。

管理是人类群体协作劳动的产物,在实践的意义上它和人类社会的历史一样长久。人类的劳动活动同动物的活动存在本质的区别,主要表现在劳动工具的制造和使用以及劳动的社会集体性两个方面。因此,凡有人群活动与协作的劳动,就必须有管理。“管理”具有多重涵义。英文 *manage* 一词兼有“处理”、“经营”、“安排”之意;汉语中管理一词也至少有“负责某项工作使之顺利进行”、“保管和料理”,以及“照管和约束”^①三种释义。在现有的研究水平上,试图在“单义化”^②的意义上综合给出管理一词的准确定义几乎是不可能的。通常认为,管理是人类的一种有目的、有组织、有领导的活动方式,是群体活动不可缺少的组成部分,其作用在于维持群体活动的秩序并确保活动取得较高的业绩和效率。人类的生存和发展,社会期望目标的实现,都离不开有效的管理。

管理活动自古以来就已存在。然而,管理活动的必要性和重要性是与生产劳动的组织规模和协作范围的扩大而增进的。生产劳动的规模和范围越大对管理活动的依赖性越强,管理活动的必要性和重要性也就越突出。因此我们才可以理解,为什么管理活动虽古已有之,但对管理进行科学研究却直到近现代才开始起步,而且管理科学不是肇始于历史更为悠久的农业,却产生于组织化、科学化程度更高的工业领域。

管理学是应现代大工业生产实践之需而产生的一门新兴学科。它首先是在工业企业管理实践中形成和发展起来的,以管理活动过程作为自己的研究对象,以探索管理活动的规律作为自己的基本任务。这门学科是由社会科学、自然科学和技术科学相互渗透而形成的一门综合性学科。管理学的形成,历经了一个较为漫长的过程,这一过程是与近代工业化过程相随而行的。

工业革命标志着社会文明新纪元的来临。工业革命创造了一种新的文化环境并提出了一系列与以往不同的管理问题。在汹涌澎湃的工业革命时代,英国、法国和美国等先进国家出现了一批维护工厂制度的管理先驱。英国空想社会主义者罗伯特·欧文(Robert Owen 1771 - 1858)因生产过程中的人群关系的创造性设想及具体实践和著述而被誉为“人事管理之父”。英国人查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage 1792 - 1871)主要偏重于管理技术方面的研究,他以运筹学者的探索精神,对作业操作的各种技术以及每一道工序的成本等细节问题进行了精确分析,因而确立了自己在管理学历史上的重要地位。法国的夏尔·迪潘(Charles Dupin 1784 - 1873)曾于 1816 - 1818 年在英国研究英国早期管理教育的先驱安德鲁·尤尔(Andrew Ure 1778 - 1857)的业绩,并在法国开展工业教育,成为法国工业教育的先行者。《英国铁路杂志》主编亨利·瓦·普尔(H·Pull 1812 - 1905)曾因提出管理的三原则,即组织原则、沟通原则和信息原则,被列为对早期管理思想做出杰出贡献的人物之一。

19 世纪末到 20 世纪初期是“古典管理理论”形成的时期。提倡“古典管理理论”的代表人物有美国的泰勒(F·W·Taylor 1856 - 1915)、法国的法约尔(H·Fayol 1841 - 1925)、德国的韦伯(M·Weber 1864 - 1920)以及美国的古利克(L·Gulick 1892 -)和英国的厄威克(L·Urwick 1891 -)等人。

泰勒 1856 年出生于宾西法尼亚的曼顿,中学毕业,他以优异的成绩考取了哈佛大学。由于视力欠佳,未能入校学习,而进了工厂当学徒和模型工。1878 年他进费城米德威尔铁工厂当了一名普通工人,在 6 年内,由工人晋升为职员,最后升为总工程师。1881 年他进新泽西州的史蒂文斯技术学院业余班学习,仅用了两年半的时间即获机械工程学位。

泰勒处在美国资本主义蓬勃发展的时期。当时,企业家沉溺于利用低工资,延长劳动时间,加强劳动强度,采用女工和童工等传统手段剥削工人,追求利润。这种经营只能造成放任自流的管理体制,难以实行管理职能的专门化,仍沿习家长式的行政管理,单凭传统经验办事,效率低下,浪费巨大,企业的潜力得不到发挥,劳动生产率只达到实际可能的1/3左右。工人通过有组织的怠工来对付资本家,劳资矛盾越来越激烈化。于是,提高企业的生产效率,改善经营管理,寻求科学管理的方法,就成为当时急需探索的课题。

1880年美国机械工程协会成立,这是美国第一个探求系统的科学管理的学会,泰勒于1886年参加了该协会。1895年他的《计件工资制》一书出版,书中建议采取一种新制度来取代当时的工资制:首先,通过工时研究,进行观察和分析以确定工资率,即工资标准;其次,实行差别计件工资制;第三,把钱奖给职工而不是职位。

1898年伯利恒钢铁公司雇用泰勒来提高该公司一个大型机车间的产量。在此期间,泰勒的著名成就是进行了如下实验:搬运生铁块的实验;使用铁铣的实验;金属切削实验。这些实验为科学管理理论的形成奠定了实践基础。

1903年以后,泰勒用大部分时间进行科学管理的演讲与写作。1911年发表了《科学管理原理》一书,逐渐形成了科学管理的理论体系。这一理论体系由以下三部分组成:时间和动作研究,任务管理,职能化的组织原理。为了便于人们了解他的主张,泰勒把自己的科学管理思想简化为四条管理原则:第一,搜集、分析、整理企业所有的经验数据,制定和不断完善科学的工作方法,来代替旧有的单凭经验来处理问题的方法;第二,科学地选择并教育、训练和培养工人;第三,培养工人和管理人员的合作精神,保证各项工作都按照统一制定的科学原则来操做;第四,在管理人员和工人之

间进行明确、适当的分工,以保证管理任务的完成。上述四大管理原则的结合就构成了泰勒的科学管理体系。^③

由于泰勒在管理方面的开拓性工作,他的“科学管理理论”对产业社会的管理产生了划时代的影响,成了资本主义生产的管理科学基础,因而他被后人誉之为“科学管理之父”,并镌刻在他的墓碑上。

泰勒的理论也有很大的局限性。首先,其理论基础是以经济人的人性假设为出发点的;其次,机械的管理模式,实质上忽视了人的能动因素在管理中的作用;再次,劳资关系协调缺乏约束机制,其实质是为资本家剥削工人效劳;复次,其工人观是错误的,他认为工人不能也不必参与管理。列宁对泰勒的管理理论的两重性做过精辟的分析:一方面指出泰勒制是资产阶级巧妙的、残酷的剥削工人的手段;另一方面也指出它具有科学性。

法国的亨利·法约尔是与泰勒并驾齐驱的科学管理理论的创始人之一。他于1841年出生在法国的一个资产阶级家庭中。1860年被任命为康门塔里-福尚博采矿冶金公司一个矿场的工程师,后任矿长,1888年被提升为公司总经理。由于他的才能和所采取的管理制度,使一个处在破产边缘的公司财务状况变得极为良好。1916年发表了《工业管理和一般原理》一书。他的管理组织与职责划分的思想是科学管理的一个重要部分。

法约尔认为企业经营中管理活动是最重要的。所有管理活动都由计划、组织、指挥、协调、控制诸种要素组成。为了有效地进行管理,法约尔还提出了14条管理原则:(1)专业化分工;(2)权利与责任;(3)纪律性;(4)命令的统一;(5)指挥的统一;(6)个人利益服从整体利益;(7)公正合理的报酬;(8)集权制;(9)阶层和等级系列;(10)秩序;(11)公平;(12)保持职工的稳定;(13)创造性;(14)团结或集体精神。法约尔认为管理人员要有下列品质:(1)身体条

件:健康、充沛、谈吐清楚;(2)智力条件:有较强的理解、学习、判断、适应能力;(3)精神方面:有干劲、坚定性、责任心、主动性、忠诚、刚毅和尊严等品质;(4)受过全面的教育;(5)知识方面:懂技术、商业、财政、管理;(6)有丰富的经验,等等。

法约尔认为管理是企业的六种职能之一,生产、财务等五种职能是“对物起作用的职能”,管理是“对人起作用的职能”,管理的含义是计划、指挥、组织、协调、控制等。这是第一个全面管理的理论。该理论所提出的管理要素与原则,其中许多内容至今仍有实用意义。

韦伯与泰勒和法约尔生活在同一个时期,是古典组织管理理论的三巨头之一。他出生在德国一个有广泛社会和政治联系的富裕家庭。他首先是一个一流水平的学者,他的研究不仅集中在组织理论方面,而且热衷于分析广泛的社会与政治结构。他的组织理论是他全部社会学理论的一个组成部分。他在管理方面的主要贡献是提出了“理想的行政组织体系的理论”,这集中表现在《社会组织与经济组织理论》一书中。韦伯认为,官僚集权组织是指通过“公职”或职位而不是通过个人或世袭来进行管理的一种组织形式,这是理想的管理大型企业、政府、军事等组织中最有效的组织形式,而并非用来指称流行的为人们所反对的那种文牍主义和低效率的组织形式。由于他在这一领域的突出贡献,为此他被称为“组织理论之父”。韦伯认为任何一种组织都是以某种形式的权力为基础的,合理、合法的权力是以“法律”或者“升上掌权地位的那些人……发布命令的权利”为基础的。这种权利是官僚组织的基础。神授的权利是宗教组织的基础。传统形式权力是世袭的,以服从个人为基础。构成韦伯的“理想组织机构模式”的主要因素有:(1)明确分工,规定每个成员的权利和责任,职、权、责分明;(2)职位阶层,各种公职或职位按权力组织成一个指挥链;(3)通过正

式考试或教育训练获得技术资格来挑选组织成员;(4)所有公职人员是任命的,而不是选举的(单位负责人例外);(5)行政管理人员领取固定薪资;(6)行政管理人员不是那个企业的所有者;(7)行政管理人员要遵守严格规则、纪律的制约。韦伯认为这种理想的行政组织体系能提高工作效率,在精确性、稳定性、纪律性、可靠性方面优于其他组织。许多批评者认为这种组织体系虽适合于从事以生产率为主要目标的常规的组织活动,但不利于从事以创造和革新为重点的非常规的非常灵活的组织活动。

英国管理哲学家厄威克著有《管理要素》、《组织的科学原则》等重要著作,他在概括泰勒、法约尔、韦伯等人的管理原则的基础上,提出了他认为适用于一切组织的八项原则:(1)目标原则;(2)相符原则;(3)职责原则;(4)组织阶层原则;(5)控制广度原则;(6)专业化原则;(7)协调原则;(8)明确性原则。

美国学者古利克与厄威克合编了《管理科学论文集》一书,他们把古典管理学派有关管理职能的理论加以系统化,提出了著名的管理七职能论(POSDCORB)。这七种职能是:(1)计划(Planing);(2)组织(Organising);(3)人事(Staffing);(4)指挥(Directing);(5)协调(Coordinating);(6)报告(Reporting);(7)预算(Budgeting)。他们的著作使得那些独立发展起来的类似的各种管理概念明朗化,因而使它们更为可信,并把它们组成为一个管理思想的系统。

管理心理学的早期发展,除了与当时的科学管理理论相关外,同工业心理学的兴起也是分不开的。1879年心理学的独立,为后来的应用心理学和工业心理学开辟了道路。科学管理理论的形成,使工业心理学获得了它的伦理观。在此基础上心理学家发现了他们与科学管理的联姻关系,很快把他们的热情投入到工业领域中来。工程师重点研究机械效率,心理学家则研究人的效率,两者目的相同,都是为了提高劳动生产效率。于是在本世纪初,工业

心理学逐渐兴起。胡戈·闵斯特博格(H·Munsterberg 1863 - 1916)是工业心理学的主要创始人,被人称为“工业心理学之父”。他出生于德国,在冯特的实验室受过教育,1885年在莱比锡大学获得心理学博士,后来移居美国,1892年受聘于哈佛大学并着手建立他的心理实验研究所,后来该所成为工业心理学运动的奠基石。1912年他出版了《心理学与经济生活》一书,该书强调管理过程中的三大主题,即最适合的人,研究工作对人的要求;最适合的工作,寻求确定在什么样的“心理条件”下,才能从每个人那里获得最满意的产量;最理想的效果,研究对人的需要施加符合实际利益的影响的必要性。他指出,心理学家在工业中的作用应该将重点放在个人身上:帮助发现最适合于某项工作的工人;强调效率,决定在什么样的心理状态之下,每个人才能达到最高产量;在人的思想中形成有利于管理效率的影响,强调用科学方法追求社会利益。

对工业心理学诞生有影响的心理学家还有沃尔特·迪尔·斯科特(W·D·Scott 1869 - 1955)。他是工商心理学的开创者。他早年在德国就学于威廉·冯特,1900年获博士学位。1901年到1920年期间在美国西北大学任教,以后又任该校校长长达19年。从1902年开始,他就着手研究广告心理学和工商心理学。他指出,由于管理当局很长时间都忽视了人的因素,对人事管理多有不善,一般工人的工作效率远低于正常的水平。因而,他特别关心职工在生产中的态度和激励问题,以及暗示如何影响职工的行为。1910年3月到1911年10月间,他在《系统》杂志的“工商心理学”栏目上发表一系列关于激励和效率的文章。1921年出版《广告心理学的理论和实际》,1923年出版《影响工业中的人:论证和暗示的心理学》。他把心理学知识应用于工商业中,特别是应用于人事管理领域,为工业心理学的建立做出了重要贡献。

工业心理学的早期阶段,仅限于工业个体心理学的研究,他们

考虑的范围还较狭窄。后来,从霍桑实验开始,才开始了工业社会管理心理学的研究,使研究的广度和深度都有所拓展,从而为管理心理学的诞生奠定了实验和理论基础。

从本世纪 20 年代开始,人际关系理论(也称行为科学理论)的出现,标志管理心理学的诞生。人际关系理论是随着资本主义社会矛盾的加剧应运而生的。泰勒制产生前的放任管理把工人看成会说话的工具,是家长式的专制管理;泰勒的科学管理理论使用定额奖惩刺激工人,提高了劳动生产效率。第一次世界大战后,工人觉悟提高,工人学会用罢工、怠工的形式来对付资本家,泰勒的科学管理也不再像以往那样有效。这时,西方的企业家和管理学者为了挽救西方资本主义的危机,开始把社会学和心理学的理论引进企业管理的研究领域,提出用调节人际关系、改善劳动条件、改进管理方法、满足职工需要等方式来提高劳动生产效率。人际关系问题受到管理学科的极大关注。人际关系(行为科学)理论的创始人是爱尔顿·梅奥(E·Mayo)和他的助手费里茨·罗特里斯伯格(F·J·Roethlisberger)。

梅奥于 1880 年出生在澳大利亚,1922 年移居美国,1926 年担任美国哈佛大学企业管理学院产业研究室主任。1927 年梅奥与罗特里斯伯格等人应邀到芝加哥郊外的有 2.5 万工人的西方电器公司霍桑工厂参加正在进行中的“霍桑实验”。霍桑实验的全程分为四个阶段:第一阶段是 1924 年至 1927 年进行的工作物理环境实验,这是霍桑实验的先导,其中主要进行了由全国科学研究委员会主持的照明同工人个人工作效率关系的研究;第二阶段是 1927 年至 1932 年进行的职工福利措施实验;第三阶段是 1928 年至 1930 年进行的态度和意见调查;第四阶段是 1930 年至 1932 年进行的团体行为的观察研究。霍桑实验得出了极有价值的结论,一种新的管理理论,人际关系说,因此而诞生。这种理论和传统理论

相比,有以下新观点:

第一,传统的“科学管理理论”把人当作“经济人”看待,认为金钱是调动积极性的惟一动力。霍桑实验证明,工人不是单纯追求金钱收入,他们还有社会、心理的需要。人是“社会人”,决不能忽视社会和心理因素对职工积极性的影响。企业管理应注意从社会心理的角度调动人的积极性。

第二,传统的管理认为生产效率主要受工作方法和工作条件的制约。霍桑实验证明,生产效率主要取决于职工的积极性。职工积极性的提高又主要取决于职工的态度,以及企业内部的人际关系。

第三,传统的管理只注意到“正式团体”的问题,即注意组织机构、职权划分、规章制度等。霍桑实验发现,除了“正式团体”外,还有“非正式团体”(亲密伙伴或“哥儿们”群体)。这种无形的、非正规的团体,有他自己的特殊的感情、规模和倾向,并影响其成员的行为。“非正式团体”与管理者的目标一致,会促进生产;不一致,就会妨碍生产。

第四,霍桑实验还发现了新型领导、民主管理对提高生产效率的作用。主张“工人参与管理”、“倾听职工的意见”、“沟通人际关系”、“改善工人对公司的态度”等来提高管理的效果。

他们的这些新思想的核心观点主要反应在梅奥的《工业文明的人类问题》、《工业文明的社会问题》等著作中。虽然梅奥等人的霍桑实验运用社会学、心理学知识研究企业内部的人际关系,开创了在企业管理中研究职工行为、行为动机、行为激励和领导方法的新方向,为行为科学的诞生奠定了理论和实验基础。但是正式采用“行为科学”这个名称还是20世纪50年代的事情。1949年在美国芝加哥大学的一次跨学科的科学讨论会上,提出了如何运用现有的学科知识,来研究人的行为规律的问题。会上有人提议,把这

种综合各个学科知识来系统研究人类行为的科学叫做“行为科学”(Behavioral Sciences)。1952 年在美国又成立了“行为科学高级研究中心”。1953 年美国伏特基金会邀请了一批著名学者,经过慎重讨论后,才正式采用“行为科学”这个名称。1956 年正式发行《行为科学》月刊。1958 年美国斯坦福大学的莱威特(H·J·Leavitt)正式用“管理心理学”这个名称取代原来沿用的工业心理学名称,使管理心理学成为一门独立学科。1964 年莱维特为《心理学年鉴》撰文强调团体心理学在企业管理方面的作用,使用了“组织心理学”的名称。20 世纪 60 年代中叶以后,行为科学研究进入到组织行为阶段,开始形成“组织行为学”。到 80 年代组织行为学又分为研究个体与群体心理行为规律的“微观的组织行为学”和研究组织心理、行为规律的“宏观组织行为学”。80 年代末期以来,又发展到“组织科学”阶段,这是包括了组织心理学、组织行为学、管理心理学在内的大组织行为学阶段。

继梅奥之后,从事企业内部的人际关系和职工行为方面研究的学者大量涌现,使人际关系理论更加充实和深入,使行为科学在以下五个领域有了新的发展。

1. 有关人的需要、动机和激励问题的研究

这方面有代表性的理论研究有:马斯洛(A·H·Maslow)在对人的需要和动机进行研究的基础上,提出了著名的“需要层次理论”。

赫茨伯格(F·Herzberg)从事提高生产效率因素的研究。他提出“双因素理论”,认为保健因素是预防劳动能力丧失和预防职工不满的间接影响效率的因素,激励因素是直接影响工作效率的因素。

斯金纳(B·F·Skinner)的强化理论即操作性条件反射学说,是以行为学的奖惩原则为基础对认识、理解和修正人的行为的一种探讨。

弗鲁姆(V·H·Vroom)提出了“期望概率模式理论”。这种理论认为,对行为成果意义的评估和对行动成功可能性的估计等多种因素决定着激励力量的大小。

2. 同企业管理有关的“人性”问题的研究

麦格雷戈(D·McGregor)提出了“x理论与y理论”。他把传统的对工人管束和强制为主的管理观念称为“x理论”,把以诱导办法鼓励职工发挥主动性和积极性的管理观念称为“y理论”。

阿吉里斯(C·Argyris)提出了“不成熟-成熟的理论”,根据职工成熟水平不同,他主张采取不同的管理方式。

3. 企业中的“非正式组织”以及“人际关系”问题的研究

勒温(K·Lewin)的“团体力学的理论”论述了非正式组织的团体要素、目标、内聚力、规范、结构、领导方式等。

布雷德福德(L·Bradford)的“敏感性训练”是通过对受训者进行情感、角色、人际关系的学习与敏感性训练,从而改进个人和团体的行为,达到提高效率和满足职工需要的目的。

4. 组织理论与组织行为的研究

组织理论与组织行为逐渐成为一个独立的研究领域。梅奥克服了传统组织理论只重视结构而轻视人的机械主义模式,承认人是组织的一个部分。马奇和西蒙在组织理论中又开辟了新的方向——人群系统和工作系统的研究。霍曼斯、利克特等人的现代系统与应变模式使研究不断深入。组织气氛与组织文化的研究进一步扩充与发展了组织行为的研究领域。

5. 企业中领导方式问题的研究

这方面的主要研究成果有坦南鲍姆和施密特(R·Tannenbaum and W·H·Schmidt)的“领导方式连续统一体”理论;利克特(R·Likert)的“支持关系理论”;斯托格第尔和沙特尔(R·M·Stogdill and C·L·Shartle)的“双因素模式理论”;布莱克和莫顿(R·R·Blake and J·S

·Mouton)的“管理方格理论”等。

第二次世界大战后,与“行为科学”平行发展起来的另一个西方管理理论是“管理科学”学派。这一学派的特点是把现代自然科学和技术科学的最新成果,如先进的教学方法、电子计算机技术与通讯技术,以及系统论、控制论、信息论等,有所选择地运用到企业管理上来,形成了一系列新的组织管理技术与方法,把管理工作纳入了科学化的轨道,提高到了一个新的水平。这些具体的管理理论主要有:“社会系统学派”、“系统管理学派”、“决策理论学派”、“经验主义学派”、“权变理论学派”以及“系统工程学派”等。上述学派可以概括为几个主要方面:现代管理科学的基础—运筹学;现代管理科学的特点—系统分析;现代“科学管理”的灵魂—决策论以及系统工程理论。

我国是世界文明的发源地之一,有文字可查的历史即达四千年之久。在我国古代的文化遗产中,有许多“行为管理”和“管理心理”的资料流传于世,其中有关“人性”问题的争论,“人能合群”的组织管理学说,治国安邦的领导艺术与策略;关于领袖或将帅心理,关于“士气激励”问题,以及关于人事、管理及将与士的关系问题的见解和论述,至今仍光辉无比。

中华人民共和国的诞生,社会主义制度的建立,结束了灾难深重的半殖民地半封建社会的历史,在中国共产党的领导下,全国人民艰苦奋斗,建立了独立的比较完整的工业体系和国民经济体系。我国经济建设的发展也为工业心理学的研究开辟了广阔的前景。50年代开始在机械制造业、炼钢工业、纺织工业等部门,开展了改进操作方法、促进技术革新和发明创造、职业技术培训、防止事故发生等方面的心理因素研究。60年代又开展了对铁路、水电系统中央控制台的信号显示的研究;建筑工程系统中关于教室和工业厂房的照明标准的研究;以及仪表工业中表盘刻度等有关工

程心理学研究。另外,还进行了航空心理方面的飞行员选拔、训练和飞行错觉等研究。70年代又开展了工程心理学、工效学和工厂管理问题的研究。

在这一时期,由于我国对如何进行社会主义建设经验不足,对社会主义的理解形成了若干不符合实际情况的固定观念,特别是1957年后,在指导思想上出现了“左”倾错误的影响,“在经济体制上形成了一种同社会生产力发展要求不相适应的僵化模式。这种模式的主要弊端是:政企职责不分,条块分割,国家对企业统得过多过死,忽视商品生产、价值规律的市场的的作用,分配中平均主义严重。这就造成了企业缺乏应有的自由权,企业吃国家‘大锅饭’、职工吃企业‘大锅饭’的局面,严重压抑了企业和广大职工群众的积极性、主动性和创造性,使本来应该生机盎然的社会主义经济在很大程度上失去了活力。”^③长期的计划经济模式,阻碍了社会主义市场经济的建立与发展。

十一届三中全会以后,全党的工作重点开始转到经济建设上来,这对我国的管理科学和管理心理学的发展也起到了极大的促进作用。1979年,第一机械工业部首先提出要重视组织管理心理学的研究。随后,企业管理界、经济学界、心理学界对国外组织管理心理学作了一系列介绍。1980年,国家经委举办了企业管理研究班,请孙友余同志讲授了行为科学。同年四月,受一机部委托,杭州大学心理学系举办了组织管理心理学培训班,共有62个单位70名学员参加了学习,开设了社会心理学、工程心理学、组织管理心理学等课程。1980年4月,中国心理学会的“工业心理学专业委员会”成立并召开了首次专业会议。此后,我国心理学工作者与管理科学工作者共同努力,开展了一系列的有关组织管理心理学或组织行为科学方面的普及宣传与研究活动。1981年3月,“中国行为科学研究会筹委会”宣告成立,该研究会的宗旨在于把心理