

新世纪网络教育系列教材

管理心理学简编

戴健林◎主编 刘晓斌 王永秀◎副主编

清华大学出版社



新世纪网络教育系列教材

管理心理学简编

戴健林◎主编 刘晓斌 王永秀◎副主编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书介绍了管理心理学这门应用性很强的交叉学科的基本概念和理论,并着眼于管理心理学基本原理在企业管理实践中的应用。本书内容较为新颖,在介绍某些热点研究领域的成果时,力图捕捉这些领域在近年发表的论文和专著的信息。本书的文字叙述对概念和理论的解释力求简洁易懂,并附有大量案例帮助学生理解与运用,同时,每个章节均附有练习以帮助学生及时巩固所学知识。

本书适合作为各种业余学习形式(如函授教育、网络教育、广播电视教育等)管理心理学本科课程的教材,也可作为管理门类有关学科专业本科生和大专学生学习管理心理学或组织行为学的入门教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学简编/戴健林主编.--北京:清华大学出版社,2014

新世纪网络教育系列教材

ISBN 978-7-302-34652-4

I. ①管… II. ①戴… III. ①管理心理学—网络教育—教材 IV. ①C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 290908 号

责任编辑:田在儒

封面设计:王丽萍

责任校对:刘 静

责任印制:宋 林

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:北京嘉实印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:18

字 数:371 千字

版 次:2014 年 1 月第 1 版

印 次:2014 年 1 月第 1 次印刷

印 数:1~2500

定 价:35.00 元

产品编号:056456-01

21 世纪是一个变革的时代,以多媒体计算机和互联网为主要标志的电子信息技术正在引发一场教育界的深刻革命。高等教育正在从精英教育走向大众化、普及化,学校也由封闭走向开放,成为构建面向全民终身学习的学习型社会的中坚力量。

华南师范大学于 2002 年经教育部批准,成为现代远程教育试点高校。该校是“全国教师教育网络联盟计划”核心成员单位,全国高校现代远程教育协作组成员单位,并被教育部推荐为“国培计划”教师远程培训机构。经过近十年的探索与实践,华南师范大学网络教育学院在高等学历教育、非学历培训、校园开放教育等领域均取得了丰硕成果,并充分彰显了“教师教育”、“实验研究”、“教育帮扶”、“区域辐射”四大特色。“华师在线”也已成为国内网络教育品牌之一。

在长期的远程教育实践和研究中,华南师范大学网络教育学院不仅着力于新技术、新媒体的教育应用,而且不断地对传统媒体进行改良和创新。对远程教育印刷教材的执著追求、深入研究和大胆创新就是代表。近年来,我们针对网络教育面向成人的特点,充分发挥印刷教材作为远程学习主要内容载体和联系其他教学媒体纽带的作用,以霍姆伯格有指导的教学会谈理论为指导,设计、开发了具有鲜明远程教育特色的,适合成年学习者使用的《网络学习方法——教你做成功的网络学习者》等教材,受到了学员和专家的广泛好评。

为进一步推广远程教育印刷教材的编写经验,使更多的学员从中受益,我们与清华大学出版社合作,组织专家编写了本套“新世纪网络教育系列教材”。该系列教材选题丰富、体例新颖,非常适合自学,是网络学习的有效补充。

丛书大胆创新,突出“远程特色”,以学生为中心、以目标为导向、以案例为载体,强调针对性、交互性和实用性。与其说这是系列教材,我更倾向于说这是系列“学”材,通过改变传统意义上的“教”与“学”的关系,让学生与“学”材交流、对话,掌握知识,是本丛书的最大特点。丛书在语言风格上,力求生动活泼、通俗易懂;在编写体例上,力求体系清晰、结构严谨;在内容组织上,力求循序渐进、难易适度,满足不同程度学习者的学习需求。

系列教材的编写、出版,汇聚了众多知名专家的广博智慧,更离不开出版社的大力支持。清华大学出版社柴文强副编审为本套丛书的出版作出了巨大贡献,在此特别感谢!

许晓艺

于华南师范大学教师新村

新世纪网络教育系列教材编委会

主 任: 黄丽雅 许晓艺

委 员: 陈兆平 张妙华 潘战生 乔东林

武丽志 陈小兰 涂珍梅



前言

FOREWORD

鉴于管理心理学学科在管理科学谱系中不可替代的地位与价值,这门学科自 20 世纪诞生以来,涌现出了非常丰富的理论和应用研究成果。我国自改革开放以来,随着经济的快速发展,这门学科也得到了长足的发展。迄今为止,我们已很难统计到底出版了多少本管理心理学教科书。

本书源于本人多年来在华南师范大学网络教育学院为学员教授管理心理学课程的经历,并由各种因缘促成。但本书的出版,并非只是在国内诸多教科书中简单地添加一本,而是根据网络教学的特点,体现了其自身的品位追求:其一,本书力求在较为系统地介绍国际和国内管理心理学研究成果的同时,反映这门学科的新发展,因此,在介绍某些热点领域的成果时,我们力图捕捉这些领域在近年发表的论文和专著的信息;其二,本书在系统梳理管理心理学当前热点领域理论的同时,尤其关注这些理论在实践中的应用,为此,本书提供了大量案例,以启发读者运用所学理论分析和思考现实中极其丰富的工商管理实践;其三,本书体例独特,内容简约而活泼,文字叙述力求简洁、流畅,每章章末均提供延展性阅读材料以帮助读者扩大学术视野,并提供练习以帮助读者及时巩固所学知识,这些做法易于读者深入和及时地理解与掌握本学科的概念和原理。

与绝大多数其他教科书一样,本书是集体智慧的结晶。全书共 9 章,具体分工如下:第一、二章(王乐伟),第三章(杜菲菲),第四章(苏少洁),第五章(邱芳、方敬佳),第六章(范预红、王丽云),第七、八章(王永秀),第九章(刘晓斌)。全书的体系框架由戴健林拟定,并对全书内容进行了多次修改。在统稿过程中,刘晓斌、王永秀协助主编做了大量的工作,苏少洁根据出版社的体例要求对全书的格式和文字做了统筹和订正。

在编写过程中,本书引用了国内外众多学者的研究成果,也从多个渠道吸纳了众多案例。在此,我们要向原作者表示深深的敬意和感谢。

作为本书的主编,本人尽管有着多年的管理心理学的教学和相关研究经验,但深知作者学识有限,本书的疏漏之处在所难免,因此,在书稿行将付梓之际,我怀着恳切的心情,期待着读者的批评与指正。

编者

2013 年 8 月

1	第一章 管理心理学引论
2	专题一 管理心理学的概念、学科特征和研究内容
6	专题二 管理心理学的发展历程
11	专题三 管理心理学与相关学科的关系
15	专题四 管理心理学的研究方法
19	专题五 21 世纪中国管理心理学发展面临的挑战
25	第二章 人性假说与激励理论
26	专题一 人性假说
34	专题二 激励理论
55	第三章 挫折、应激与压力管理
56	专题一 挫折及其管理
66	专题二 应激及其心理调适
74	专题三 压力管理
85	第四章 能力与人格
86	专题一 能力与能力差异
98	专题二 人格与组织
112	专题三 能力与人格的测定
121	第五章 群体心理与团队管理
122	专题一 群体的概念和分类
125	专题二 群体对个体心理与行为的影响
131	专题三 作为一种 21 世纪企业主要组织形式的团队之建设
141	第六章 沟通、冲突与决策
142	专题一 群体沟通
152	专题二 群体决策
158	专题三 冲突与冲突管理

173	第七章 组织文化
174	专题一 组织文化的性质
186	专题二 组织文化的结构与功能
197	专题三 组织文化的创建与提升
207	第八章 组织设计、变革与发展
208	专题一 组织设计
213	专题二 组织变革
227	专题三 组织发展
239	第九章 领导心理与领导力
240	专题一 领导的本质
247	专题二 关于领导的传统模型
255	专题三 领导观的当代发展
260	专题四 领导艺术
266	专题五 领导力的培养
274	参考文献

第一章

管理心理学引论

“管理心理学”作为一门学科的正式名称出现于 20 世纪 50 年代的美国,经过了半个多世纪的发展壮大,如今的管理心理学已成为备受管理学、心理学领域研究者及管理实践者重视的一门学科。管理心理学在西方心理学界被称为组织心理学,是心理学领域的一个重要分支,也是管理科学的一个重要组成部分。本章概述了管理心理学的概念、学科特征和研究内容;简要介绍了西方和我国管理心理学的发展历程;分析了它与相关学科的关系;介绍了管理心理学的研究方法;分析了 21 世纪中国管理心理学发展所面临的挑战。



学完本章,你将能够:

1. 了解管理心理学的概念
2. 了解管理心理学的学科特征
3. 了解管理心理学的研究内容
4. 了解西方管理心理学发展的历史
5. 了解我国管理心理学发展的状况
6. 了解管理心理学的研究方法
7. 了解新世纪中国管理心理学发展所面临的挑战

专题导读

管理心理学虽然不是一门新兴学科,但是历史并不悠久。那么管理心理学是一门什么样的学科?它的研究对象是什么?它的学科特征有哪些?它又包含哪些基本内容呢?这是本专题要讨论的。

专题一

管理心理学的概念、学科特征和研究内容

一、管理心理学的概念

(一) 管理心理学的定义

众多的管理心理学教材给出了名目繁多的定义,但归结起来大同小异。总体来看,这些定义包含了以下几点内容。

1. 管理心理学是研究人的心理、行为现象和规律的科学

管理心理学探讨人的心理现象和规律,更注重在心理活动支配下人的行为表现和一般特征。人的心理和行为有着密切的联系。通常情况下,人的心理活动支配着人的行为表现,人的行为表现也反映着个体的心理活动。管理心理学就是通过人的行为表现和规律揭示人的内在心理和机制,由此预测和控制人的行为。

2. 管理心理学研究的是组织中人的心理、行为现象和规律

管理心理学不探讨一般情境下人的心理活动和行为规律,而是把研究范围限制在了组织的特定情境下。这里,组织的范围很广,不仅包括工厂、公司等各类企业组织,也包括政治、军事、教育、科技、卫生等各类社会组织。

3. 管理心理学的研究目的是通过对人的激励来提高组织绩效

同时,管理心理学也注重人的自我发展。

管理心理学研究的首要任务,是通过组织中人的心理的一般性规律来有效地预测和控制人的行为,以提高组织中人的积极性,达到提高组织工作效能的最终目的。同时,管理心理学也注重组织中人的自我发展,通过利用组织中个体的一般性的心理机制和行为规律,不断提高人的自身素质,实现人的自我发展。

人们认为,管理心理学是一门研究组织中人的心理、行为现象和规律的科学,它以对人的激励为核心,以实现组织绩效的有效提升和人的自我发展为最终目的。

（二）管理心理学的研究对象

根据以上对管理心理学定义的分析,人们可以看出,管理心理学的研究对象可以有3层含义:第一,管理心理学研究的是组织中的人,一般意义上的个体不属于研究范围;第二,管理心理学研究的是组织中人的心理机制和行为规律;第三,管理心理学研究的是组织中与管理活动有关的人的心理机制和行为规律,与管理活动无关的个人兴趣、爱好等不属于管理心理学的研究范畴。

一言以蔽之,管理心理学的研究对象是:组织中与管理活动有关的,人的心理机制和行为规律。

二、管理心理学的学科特征

管理心理学从一开始就吸收了相关学科的大量理论成果,当然这些理论成果主要来自管理学和心理学领域。所以,管理心理学首先是一门介于管理学和心理学之间的边缘性、交叉性学科。由于从事这一学科研究的人员也大多是来自管理学和心理学领域,两个学科领域的研究者由于知识背景、学科视角等方面的差异,使管理心理学在发展的过程中逐渐带上了两种取向的烙印:管理学取向的管理心理学和心理学取向的管理心理学。这种差异性也体现在西方国家和苏联管理心理学的发展历程上。西方国家更重视组织的绩效,偏重于管理学方面;而苏联更注重组织中人的心理层面,侧重于心理学方面。

同时,管理心理学还综合了多个相关学科(如社会学、人类学、生理学、伦理学等)的理论知识,是一门综合性很强的学科。

另一方面,管理心理学属于应用心理学的一部分。管理心理学实际上就是心理学基本原理在组织管理中的应用。国际心理学大会上通常也将管理心理学置于应用心理学领域来做报告。因此,管理心理学是应用心理学的一个分支,是其重要的组成部分。

综上所述,管理心理学具有人本化、综合性以及应用性的典型特征。

三、管理心理学的研究内容

管理心理学研究的主要任务是在一定标准的成本控制下,最大限度地挖掘人的潜力,发挥人的积极性和创造性,达到组织绩效和个体的全面发展。因此,如何最大限度地发挥组织中人的积极性和创造性也就成了管理心理学研究的中心议题,相应的,激励和挫折的关系问题也就成

为了贯穿整个管理心理学体系的核心内容。

何谓激励和挫折？激励是一种引发需要，激发动机，指导行为，有效实现目标的心理过程。与此相反，挫折一般是指人们在从事有目的活动的过程中，遇到自感无法克服的障碍而产生的消极情绪和相应的行为；同时，它还指因管理不善引起的伤害组织成员积极性的心理现象和过程。激励激发，调动积极性；挫折压抑，伤害积极性，它们之间的关系是相互对立、相互依存的^①。

组织中人的激励和挫折(包括应激、压力等)之间的关系问题，贯穿了管理心理学研究的始终。

西方管理心理学基本已建立了较为完整、统一的学科体系。我国的管理心理学也大多沿袭了西方的理论架构，即将管理心理学分为个体心理、群体心理，以及组织和领导心理 3 个层次。

(一) 个体心理

个体心理与管理是管理心理学研究的基础。虽然一般意义上的个体的心理机制不是管理心理学的研究对象，但在组织环境下，作为独立的个体却具有普遍的心理特点和行为规律。这些心理特点和规律不仅能帮助组织成员更好地认识自己，而且还是领导者实施组织管理的基础。因为管理者要想采取恰当的管理措施激励成员，最大限度地发挥其积极性，就必须对这些普遍的个体心理机制和行为规律有所了解。本书中，这部分的内容包括：第三章，挫折、应激与压力管理；第四章，能力与人格。

(二) 群体心理

组织中的人并不是单独存在的，而是与其他人以各种形式联系在一起的，并形成了正式群体和非正式群体。处在同一群体中的人或许在某些方面达成了共识，具有共同的需求；也可能因个性和组织差异产生矛盾和冲突。组织中的人际关系错综复杂，群体中人的心理和行为也因此受到很多因素的影响，表现形式自然也多种多样。另外，组织中的群体需求、群体沟通以及冲突的解决，都对组织绩效产生很大影响，所以对群体心理机制和行为规律的研究也是管理心理学研究的重要内容。本书中，这部分的内容包括：第五章，群体心理与团队管理；第六章，沟通、冲突与决策。

(三) 组织与领导心理

群体由个体组成，组织又是由各种群体构成的。组织气氛的健康

^① 熊川武. 管理心理学[M]. 广州: 广东高等教育出版社, 2003: 20.

与否影响着个体及组织内的群体,从而影响着组织的效能。领导者的风格和管理措施决定了组织的氛围,从而对组织绩效起到了更为重要的作用。因此,管理心理学也要从组织的层面上探讨组织发展、组织文化以及领导者的心理和行为。本书中,这部分的内容包括:第七章,组织文化;第八章,组织设计、变革与发展;第九章,领导心理与领导力。

综上所述,管理心理学的研究重点是组织环境下的个体心理、群体心理以及组织和领导心理。我国越来越多的研究开始朝着本土化方向发展,呈现出了诸如工作动机与激励理论、工作态度与价值取向、领导心理与行为、管理决策与组织变革的热点问题。本书在梳理国内外研究现状的基础上,在个体、群体及组织 3 个层面上具有更清晰、鲜明的轮廓,这在一定程度上也具有组织行为学的色彩。

扩展阅读



巨大的胡夫金字塔建于 4500 年前,是埃及第四王朝第二个法老的坟墓。它高 146 米,立在边长达 230 米的基座上。当时使用了 230 万块石灰岩块,大小不等的石料重达 1.5 吨至 160 吨,塔的总重约为 684 万吨,它的规模是埃及迄今发现的 108 座金字塔中最大的。100 000 人共用了 20 年的时间才完成这一人类的奇迹。

这一金字塔工地的管理者叫拉莫斯,是一位王室基地的书记员,他的职责有以下 4 个:第一,记录已完成的工作;第二,收集已经用钝了的工具进行比较和重铸;第三,给工人分配补给、报酬和口粮;第四,控制和汇报工程总体完成情况。

(资料来源:(英)威策尔. 管理的历史[M]. 孔京京,张炳南译. 北京:中信出版社,2002.)



专题小结

管理心理学是一门研究组织中人的心理、行为现象和规律的科学,它以对人的激励为核心,以实现组织绩效的有效提升和人的自我完善为最终目的。管理心理学的研究对象是:组织中与管理活动有关的人的心理机制和行为规律。管理心理学的研究内容包含个体心理、群体心理和组织领导心理 3 个层次。管理心理学具有人本化、综合性以及应用性的典型特征。



思考活动

1. 什么是管理?
2. 管理心理学是一门什么样的学科?
3. 管理心理学研究哪些内容?

专题导读

管理心理学起源于20世纪初,到20世纪60年代初趋于成熟。人们普遍认为,管理心理学成为一门独立学科的标志是1958年美国斯坦福大学教授莱维特《管理心理学》一书的出版。西方管理心理学从起源、产生到不断发展,先后经历了哪几个阶段?我国的管理心理学发展历史和现状又是怎样的?这是本专题要讨论的问题。



管理心理学的发展历程

一、西方管理心理学的发展

西方的管理心理学有近百年的历史,从起源至今可分为3个阶段:工业心理学阶段、工业社会心理学(人际关系心理学)阶段、行为科学阶段。

(一) 工业心理学阶段

19世纪末20世纪初,资本主义国家的劳资矛盾问题日益突出。资本家想通过提高生产效率的方式缓和矛盾。所以,不少心理学家被邀请到企业组织中从事工业活动中的人际关系、群体组织和领导行为方面的研究,以改善人际关系,缓和劳资矛盾,提高生产效率。工业心理学便应运而生了。

在这方面第一位引人注目的心理学家是被称为“工业心理学之父”的闵斯特伯格。1912年,他出版了《心理学与工业效率》一书,书中考察了诸如企业的科学领导、职业选择、生产训练,以及其他有助于提高工人生产效率和企业家收益的因素,明确地提出了工业心理学家的研究目标是:第一,寻求使人们的智能与其所从事的工作最适合的途径;第二,研究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;第三,企业如何去影响工人,以便从他们那里获得最好的结果。这本书包含了广泛的工业心理学内容,成为心理学从基础理论走向实践应用的一个重要的里程碑。闵斯特伯格的著作引起了美国和西欧对工业心理学的巨大兴趣,也使得更多的心理学家投入到了企业组织的研究中去。

闵斯特伯格的主张得到吉尔布雷斯(L. M. Gilbreth)的支持和补充。她也是最早试图把心理学运用到企业管理中的一位理论家。在1914年出版的《管理心理学》一书中,吉尔布雷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。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。工人的

很多不满,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,但在当时并未引起人们足够的重视。另外,她也是美国第一个获得心理学博士学位的女性。

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斯科特(W. D. Scott)。斯科特早年在德国接受教育。1900年,他在莱比锡大学冯特教授的指导下获得莱比锡大学心理学博士学位。1901—1920年之间在美国西北大学任教,后来又担任该校校长19年。他从1902年开始研究广告和人事管理心理学,是该领域的开创者。他认为由于管理者长时间忽视人的因素,对人事管理不善,一般工人的工作效率远远低于正常水平。他特别重视员工在生产中的态度和激励问题,曾发表一系列关于激励和效率的文章。他在《广告心理学的理论和应用》一书中,对广告的制作方法做了全面的探讨,引起了读者对心理学的兴趣。他还专门研究了“暗示”对员工行为的影响。在《影响工业中的人:论证和暗示的心理学》一书中,他探讨了工商业中“说服”的两种方法:论证和暗示,并指出暗示与逻辑论证同样是有用的,而在某些情况下,如果运用恰当,甚至更有效。他把心理学的原理运用到了工商业的管理中去,促进了早期管理心理学的发展和完善。

工业心理学开创了心理学原理应用于实践的先河,证明了心理学在组织管理,特别是企业管理中的巨大作用,积累了大量的经验,为以后管理心理学的发展打下了坚实的基础。

(二) 工业社会心理学阶段

无论是理论还是实践,早期的工业心理学仅限于对工业组织中的个体进行研究,没有注意到社会环境、人际关系和组织结构对人的影响,思考的范围仍比较狭窄。

最早对企业工人社会关系进行关注的是美国管理学家和心理学家福莱特(M. Follett)。她在管理学方面的贡献是进一步地对泰罗的“科学管理”思想进行了总结和补充。她在心理学方面的贡献则是最早关注组织内部的人际冲突,并总结出了3种解决冲突的办法:压迫(迫使对方屈服)、妥协以及利益结合。她想通过对人际冲突的研究,促进组织内的冲突化解,来达到提高生产效率的目的。福莱特对组织内人际冲突的研究,标志着工业心理学家的注意力开始从组织内的个体转移到了群体关系,这是人际关系理论的初步尝试。

人际关系理论的真正创始人是美国管理学家梅奥(G. E. Mayo)和罗特利斯伯格(F. Roethlisberger)等人,他们主持的霍桑实验也成为人际关系理论研究史上的经典。

1924年,美国国家科学院全国科研委员会决定在西方电器公司霍桑

工厂进行照明度实验。霍桑工厂是美国电话电报公司的设备制造供应部门,位于芝加哥郊外,有 25000 多名工人。整个实验共分为 4 个阶段:第一阶段是照明实验(1924—1927 年),也称工作物理环境实验;第二阶段是福利实验(1927 年);第三阶段是谈话实验(1928—1932 年);第四阶段是群体实验(1931—1932 年)。

霍桑实验的研究得出了以下结论:第一,当时占统治地位的“科学管理”理论认为,工资福利待遇及物理环境的提升是提高生产积极性的唯一动力。霍桑实验表明,组织中的人是“社会人”,还有社会心理的需要。企业管理应注意从社会心理方面调动人的积极性。第二,生产效率主要取决于员工的积极性,员工积极性的提高又主要取决于员工的态度及企业内部的人际关系,而不是像传统管理理论认为的生产效率主要受工作方法和工作条件的制约。第三,在正式群体中还有非正式群体。非正式群体目标与管理者的目标一致,效率就高,否则就低。管理者要对组织中的非正式群体给予足够的重视。第四,新型领导、民主管理对生产极具重要性。一个新兴领导应具备两方面的能力,即解决技术的技能和人际关系的能力。所以,可以通过“员工参与管理”、“倾听员工意见”及“改善员工对组织的态度”等方法来提高管理效果。

梅奥在霍桑实验的基础上,于 1933 年出版了《工业文明中人的问题》一书,正式创立了人际关系理论。梅奥被美国学术界公认为工业社会心理学的创始人和管理心理学的前驱,而工业社会心理学实际上也就是管理心理学的前身。

(三) 行为科学阶段

梅奥的人际关系理论,第一次成功地将社会学和心理学引入了企业管理,给传统的管理理论以极大的冲击,引起了强烈反响。一时间,美国的各大公司纷纷慷慨解囊,资助研究机构 and 高等学校对企业组织中人的行为进行研究。心理学家、人类学家、社会学家、历史学家、政治学家、经济学家,甚至精神病学家、医学家也加入到了研究队伍中来。1949 年,美国芝加哥大学举行的一次跨学科会议上,人们讨论了人际关系学说,会上有人提出了用“行为科学”这一名称来代替“人际关系学说”,得到了普遍认同。从此,广泛意义上的行为科学正式产生了。后来,这一名称被专门研究企业管理的学者限制在了组织内,称为“组织行为学”。由于复杂的学科背景,所以组织行为学的学科研究内容也显得较为错综复杂。为了更突出“管理”的目的,更好地引导读者去考虑如何领导、管理和组织一大批人去完成特定的任务,1958 年美国斯坦福大学教授莱维特(H. J. Leavitt)正式提出了“管理心理学”这个名称,取代原来沿用的“工业心理学”、“工业社会心理学”等名称,也显得与“组织行为学”有所区别。管理心理学从此正式成为了一门独立的学科。

二、我国管理心理学的发展

我国传统文化蕴含着极为丰富的管理心理学思想,如“以人为本”、“以德为先”、“中庸之道”等,但这些思想基本上停留在经验和朴素的认识上,哲学意味较为浓厚。管理心理学作为一门独立的学科,是从西方引进的。20世纪二三十年代,我国管理学家就开始从事有关管理心理学的研究。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、工作方法、事故与效率,以及工业组织、激励与动机等重要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,确立了全面的理论框架。此后,人事管理方面的心理学研究也逐步开展起来。1944年,肖孝嵘出版了《人事心理学》一书。

新中国成立后,我国的心理学有了新的发展,工程心理学和劳动心理学等方面的研究进入了一个新的阶段,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,标志着中国管理心理学的起步。

20世纪80年代以来,我国有两个工业心理学的专门研究机构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。从20世纪80年代起,我国陆续翻译出版了一批国外较有影响的著作,如马斯洛(A. H. Maslow)的《动机与人格》、沙恩(E. H. Schein)的《组织心理学》、麦考密克(E. J. McCormick)和伊尔根(D. R. Ilgen)的《工业与组织心理学》等。另外,我国学者自己编著的教材也越来越多,如卢盛忠编写的《管理心理学》(1985)、俞文钊的《管理心理学》(1988),陈立的《工业管理心理学》(1988)、徐联仓、陈龙的《管理心理学》(1988)和王重鸣的《劳动人事心理学》(1988)等。而如今,这类著作已逾百种。此外,我国还涌现出了一批具有中国特色的管理心理学研究成果,如俞文钊关于同步激励理论、公平差别阈理论的研究,王重鸣关于管理决策相关问题的研究等。

目前,有关激励机制、领导行为、管理决策、组织发展和新技术应用等的课题,仍是我国管理心理学中十分活跃的领域。随着我国经济体制和管理改革的不断深入,管理心理学的研究和理论也正日益取得进展。