



高等学校应用型经济管理专业“十三五”规划精品教材



管理心理学

潘清泉 主编



华中科技大学出版社
<http://www.hustp.com>



高等学校应用型经济管理专业“十三五”规划精品教材

管理心理学

潘清泉 主编



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>

中国·武汉

内 容 简 介

本书在充分吸收国内外管理心理学研究最新成果的基础上,融入了作者二十多年的教学心得。全书比较系统地介绍了管理心理学的理论和实践问题,系统梳理了管理心理学的产生、发展过程及相关理论,构建了比较完整的框架体系。本书既保持了传统管理心理学教材对需要、动机与激励、管理的关系的探讨,以及从个体、群体和组织等角度研究管理心理学的特色,同时也系统探讨了认知、态度和情绪对人的影响作用及其对管理过程的影响;增加了人际关系、沟通和冲突等方面的内容,在相应的章节安排了拓展阅读和管理的案例,以便于读者进行更好的阅读和理解,提高教材的可阅读性。该书体系完整,不管是从横向还是纵向来说都较好地体现了管理心理学的基本体例,内容丰富,紧扣当前的社会实际和企业实践,适用于管理类专业的必修课和选修课,也可以作为企业培训的教材和参考书使用。

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学/潘清泉主编. —武汉:华中科技大学出版社,2020.1

ISBN 978-7-5680-5948-0

I. ①管… II. ①潘… III. ①管理心理学-高等学校-教材 IV. ①C93-051

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 301070 号

管理心理学

Guanli XinliXue

潘清泉 主编

策划编辑:陈培斌

责任编辑:封力煊

封面设计:刘婷

责任校对:刘竣

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

电话:(027)81321913

武汉市东湖新技术开发区华工科技园

邮编:430223

录排:武汉楚海文化传播有限公司

印刷:武汉科源印刷设计有限公司

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:18 插页:1

字数:441千字

印次:2020年1月第1版第1次印刷

定 价:48.00元



华中科大

本书若有印装质量问题,请向出版社营销中心调换
全国免费服务热线:400-6679-118 竭诚为您服务
版权所有 侵权必究

前 言

管理心理学的诞生是以心理学、管理学、伦理学等学科为基础的,其体系涉及上述几门学科的理论 and 知识,内容包罗万象、博大精深,同时涵盖了社会科学和自然科学领域的各种研究成果,既有政治、经济方面问题的陈述,也有军事、哲学、伦理等诸多领域的研究。从纵向来说包括四个层次的内容或模块——个体、群体、领导和组织,从横向来说又涉及各个模块的内容,可以说,管理心理学既有东方管理思想的体现,又有西方管理理论的概括。我国作为一个文明古国,很早就对管理进行过系统的研究和实践,形成了一系列比较成熟的体系。比如,在《管子》一书中就有对人性论、激励机制、态度管理、信息管理、领导心理、群体和人际管理等内容的系统论述。这些观点直到今天对管理实践都有巨大的影响。

管理心理学的研究任务在于揭示其内在规律和联系及其发展的过程。对于中国管理心理学思想史的研究,不仅应在整理、挖掘我国管理心理学思想内涵等基础研究方面继续付出努力,而且还应把传统与现实联结起来,增强其“经世致用”的时代感与使命感。当代经济发展的总体思路离不开对中华传统文化的提炼、继承与发展。创新是人类进步的不竭动力,但任何创新都离不开文明的继承。

本书基于这样的认识和理念,在编写过程中既关注传统的中西方管理思想和理论在管理实践中的作用,也积极吸收当代管理研究中的各种积极因素,构建了较为丰富的管理心理学的知识体系,涵盖了传统管理心理学所探讨的中西方传统管理心理学的历史及其发展,以及个体、群体、组织和领导四个层面,也比较系统地介绍了认知、情感、态度、个性、需要、动机、人际关系、沟通及冲突等方面的理论。本书共 13 章:第一章概论,主要介绍了管理心理学的研究对象、内容、性质、意义和方法;第二章系统梳理了管理心理学的产生和发展过程;第三章介绍了知觉和管理,包括知觉的概述、社会知觉、自我知觉以及组织情境中的认知;第四章探讨的是个性与管理,包括个性的概述、能力与管理、气质与管理、性格与管理;第五章是态度与管理,包括态度的概述、态度的形成与改变、态度与管理;第六章是情绪与管理,包括情绪的概述、情绪与健康、工作场所中的情绪与管理;第七章是需要、动机与激励管理,包括需要和动机的概述、激励管理;第八章是群体、团队与管理,包括群体的概述、群体心理与行为、团队建设;第九章是人际关系与管理,包括人际关系的概述、群体人际关系、人际关系的测量;第十章是沟通、冲突与管理,包括沟通和冲突

的概述、组织中的有效沟通与冲突管理；第十一章是领导心理与管理，包括领导的概述、领导理论、领导者的影响力；第十二章是组织文化，包括组织文化的概述、组织文化的构建和完善、跨文化管理；第十三章是组织变革与组织发展，包括组织变革的概述、组织变革的阻力、组织变革的实施、组织发展。

当然，管理心理学是一门实践性很强的学科，仅仅有系统的理论是不够的，必须要密切理论和实际的关系，不管是在课堂教学中还是课后的学习上，都要有意识地加强学生的实践环节，同时不断探索管理的前沿研究理论和管理热点，以保证管理心理学具有较好的时代性和前沿性。

本书的编写由潘清泉主要负责，负责编写教材大纲和部分章节内容、统稿、修改及审阅。参与本书编写的人员有于芳、湛正祥、李浩、王敏、游绍仁、赵青、程韶懿、江梦菲、王茜。后来有部分同学以团队的方式参与了一些内容的讨论和编写，他们有刘庆玲、蔡淑婷、温丽芳、惠家亮、张松、朱肖昱、马力、王颖等人。此外，作者要对书中所引文献的作者表示衷心感谢，对为本书的编写与出版提供帮助的单位和个人表示衷心感谢。

虽然我们倾注了全力投入到本教材的编写，但书中的疏漏之处在所难免，恳请广大同行和读者批评指正。

作者

2019年8月

目 录

第一章 概论	1
第一节 管理心理学的研究对象和内容	1
第二节 管理心理学的学科性质、特点及任务	7
第三节 管理心理学的研究意义和研究方法	10
第二章 管理心理学的产生与发展	16
第一节 管理心理学的沿革	16
第二节 西方管理心理学的产生和发展	20
第三节 我国管理心理学思想的产生与特征	27
第四节 我国管理心理学研究的现状、发展趋势及面临的挑战	32
第三章 知觉与管理	38
第一节 知觉的概述	38
第二节 社会知觉	46
第三节 自我知觉	50
第四节 组织情境中的认知研究	52
第四章 个性与管理	58
第一节 个性的概述	58
第二节 能力与管理	62
第三节 气质与管理	68
第四节 性格与管理	73
第五章 态度与管理	82
第一节 态度的概述	82
第二节 态度的形成与改变	85
第三节 态度与管理	94

第六章 情绪与管理	102
第一节 情绪的概述	102
第二节 情绪与健康	110
第三节 工作场所中的情绪与管理	115
第七章 需要、动机与激励管理	128
第一节 需要概述	128
第二节 动机概述	130
第三节 激励管理	134
第八章 群体、团队与管理	149
第一节 群体的概述	149
第二节 群体心理与行为	160
第三节 团队及其建设	169
第九章 人际关系与管理	183
第一节 人际关系概述	183
第二节 群体人际关系	188
第三节 人际关系的测量	195
第十章 沟通、冲突与管理	202
第一节 沟通的概述	202
第二节 冲突的概述	211
第三节 组织中的有效沟通与冲突管理	215
第十一章 领导心理与管理	225
第一节 领导的概述	225
第二节 领导理论	228
第三节 领导者的影响力	240
第十二章 组织文化	247
第一节 组织文化的概述	247
第二节 组织文化的构建和完善	253
第三节 跨文化管理	259



第十三章 组织变革与组织发展	265
第一节 组织变革	266
第二节 组织发展	275
参考文献	281



人类的劳动与动物的活动有着本质的差异。人类的劳动是一种区别于其他动物的高级活动形式,大大促进了人类自身的生存和发展的空间。与动物的活动相比,由于人类进化过程的群居性特点,人类的劳动在进化的开始就表现出十足的集体性。凡是集体活动或者是集体劳动就需要对此进行管理。因此,管理就是一种因集体生活而出现的人类行为。而管理的对象是人,管理必须了解人的心理规律和行为规律才能提高管理的实效,管理心理学由此应运而生。管理心理学产生于20世纪50年代,是一门新兴的应用型边缘学科,它建立在众多学科基础上,普通心理学、社会心理学、管理学、工程心理学等都是这门学科的支持。这些学科的发展为管理心理学的诞生奠定了坚实的基础。管理心理学和现代生产生活以及社会化大生产的需要是分不开的。由于生产力的快速发展和生产关系中劳资冲突的不断加剧,社会需要一种新的管理理论与方法以解决现实问题,管理心理学这一新的学科理论正是为了解决这一问题而产生的。

本章系统研究了管理心理学的研究对象、研究内容、学科性质、学科特点、学科任务、研究意义和研究方法,帮助大家更好地了解管理心理学。近年来,随着理论的不完善与应用范围的逐步扩大,管理心理学已经发展成为一门重要的管理学科。

第一节 管理心理学的研究对象和内容

一、什么是管理

研究管理心理学,首先要了解管理。管理的首要因素是人,无论是从管理对象来讲,还是从管理者来说,所涉及的都是人这一因素。因此,正如现代管理之父德鲁克所说,管理是人物,管理是纪律,但管理首先是人。如果没有人这一核心,管理就失去了依托和主体。所以说,管理是一种普遍的社会现象,也是重要的社会活动,管理工作集常规与创造为一体。管理活动众多,如行政管理、经济管理、城市管理等等。任何一个组织都要管理事物、人员、资源。当然,还有个体管理,俗话说,人即管理者。人首先要做好自我管理,包



括学习、生活、家庭等,规划自己的时间,协调自己和环境的关系,从而提高自己的工作和学习的效率,提升生活的幸福感。

管理活动具有悠久的历史,始于人类共同劳动。但是,管理是什么?至今还是仁者见仁,智者见智。大家从各自的角度进行理解,没有一个统一的表述。概括起来主要有下面一些表述。

管理是指在特定的环境条件下,以人为中心通过计划、组织、指挥、协调、控制及创新等手段,对组织所拥有的人力、物力、财力、信息等资源进行有效的决策、计划、组织、领导、控制,以期高效地达到既定组织目标的过程。

管理是组织的活动过程,它包括计划、组织、指挥、协调及控制等要素。

管理既有疏通、引导、促进、肯定、打开的含义,同时也包含限制、规避、约束、否定、闭合的意思。管理犹如大禹治水,必须疏堵结合、顺应规律。

“科学管理之父”弗雷德里克·泰罗认为,管理事实上就是明确地发出指令,让别人知道你他要他干什么,怎么干才能够干得好。在泰罗眼中,管理即让工作者用高效、合适的方法完成其工作。诺贝尔奖获得者赫伯特·西蒙对管理的定义是:“管理就是制定决策。”

彼得·德鲁克认为:管理是一种工作,它有自己的技巧、工具和方法;管理是一种器官,是赋予组织以生命的、能动的、动态的器官;管理是一门科学,一种系统化的并到处适用的知识;同时管理也是一种文化。

亨利·法约尔认为,管理是人类产生以后所产生的一种计划、组织、指挥、协调和控制等五项要素组成的活动。法约尔的管理思想广受大家的推崇,他的管理理论逐渐形成了管理过程学派。

斯蒂芬·罗宾斯认为,管理是指大家一起共同活动,或通过别人使活动完成得更有效的过程。

朱永新指出,管理是个人或组织为了实现目标、提高自身的效率所进行的活动。

对于管理的认识和见解,管理学大师德鲁克有比较独特的看法,他对管理做了比较全面的阐述。

1. 管理是关于人类的管理

在进行管理时,管理的对象都是具有情感的、有生命的人,执行具体任务的人就是管理工作的对象。德鲁克认为,管理的任务是使人与人之间能够协调配合、扬长避短,发挥最大的团队效益。管理是为实现组织效益最大化而使用的工具,通过协调人际关系,解决人际交往中的冲突与障碍来实现。因此,管理就是“在工作中使大家能够协调配合,取长补短”,管理不是单纯意义的上下级领导关系,亦不是给组织带来更复杂关系,而是使组织更高效地运行而进行的一项工作。

2. 管理是对人力资源的整合,它扎根于文化深处

管理在不同情境下具有差异性。不同情境下适用的管理方式不同,因此,在进行管理时,可以参考别人的管理方式,但绝不可生搬硬套。尽管是成功的案例,也要看是否适



用于当下所要解决问题的具体情境。

3. 企业需要制定突出重点、清晰明确、独具特色的宗旨

完善的管理首先要有清晰明确的目标,即首要任务是制定以及说明管理的宗旨和目标。企业在制定宗旨和目标时,要突出重点,使每一位员工清晰、明确地了解其内涵,以便于进行下一步工作。同时,企业在制定宗旨时,要有其独特之处,以体现企业特色。很长一段时间,部分企业在农业文化的熏陶下,推崇以经验为主导的管理,并没有向科学管理这一方向推进。

管理不是一成不变的,要因时制宜,因地制宜;要根据时代的变化,条件、机会的变化随之变化;要不断适应变化而调整管理的方式。所以,管理必须是与时俱进的。

4. 企业的建立要以交流及个人责任为前提

企业是许多人相互协作的结果,每个人都要认真考虑自己的目标定位,同时人与人之间要相互沟通和交流,在完成任务的过程中认真履行自己的职责。管理是使任务相关人员清晰、明确地了解自己的工作职责,以及与别人合作的版块,明确自己能为对方做什么,以及对方能为自己做什么。

评价一个企业的状况和业绩是多维度的,没有唯一的标准和答案,要多方位、多角度进行评估才能做到科学、合理。

二、什么是管理心理学

管理心理学是一门研究人的心理和行为活动规律的科学。对于管理心理学的理解,我们首先认识到它是一门在了解和研究人的心理的基础上对人进行管理的一门学科,因此,我们可以这么理解管理心理学这门学科,它是一门“管理心理”学,当然这绝不是简单的“管理+心理”的简单组合,而是融合两门学科的精髓,把管理学和心理学以及相关学科有机地结合起来,以心理学理论知识为支撑,帮助学习者了解和把握人性的特点,在此基础上因人制宜,最大限度地发挥人的特点和潜力,提高个人和组织的绩效。管理心理学是研究管理过程中人们的心理现象、心理过程及其发展规律的科学。我们可以从管理的角度进行观察,利用心理学、管理学、社会学、伦理学等知识,分析当处于不同情境时人的心理与行为的表现。

管理心理学不仅从属于心理学,而且体现了现代管理的原理。管理心理学也被称为组织行为学,我国的学者普遍认为,两者内容趋同,多数时候可以通用。事实上,研究心理活动与行为是不可分割的,当研究心理活动规律时,必然涉及对行为的研究;当研究行为规律时,对心理的探索也贯穿始终。管理心理学主张在管理时运用心理学的原理或原则,目的是探寻行为深层的心理活动规律,以便采取相应的管理对策及措施。

从学科属性上讲,管理心理学从属于心理学。学界也往往将管理心理学置于应用心理学的学科范畴之中。从研究视角上看,应用心理学的科研成果中也有大量的管理心理学的论文和报告。这更全面地体现了管理心理学是一门理论与实践相结合的学科。

长期以来,我国的管理心理学的理论体系都是以学习西方为主。例如,美国、西欧等国家的管理心理学理论体系主要讨论的问题涉及三个层面——个体、群体和组织,主要内容包括人性假设、激励、需要、沟通、挫折、知觉、归因、态度、群体动力学、群体决策、冲突、权力、组织结构和组织设计、变革、组织文化等。随着科学技术的不断发展,我们对学科的认识也进一步完善。目前,管理心理学又扩大并发展了其范畴,如信息管理、时间管理、情绪管理、环境管理以及心理健康等新的领域。

不同的学者从不同的角度对管理心理学做出定义,描述的内容虽略有差别,但从本质上讲都是一样的。通常来讲,管理心理学主要是研究人们在组织管理活动中的内心活动与行为规律,采用科学的方法指引管理工作,在不断完善中提升管理的效率,从而实现个人目标与组织目标的学科。此定义主要有以下含义:

首先,管理心理学的主要研究对象是人的行为规律与内心的潜在变化。换句话说,管理心理学在探究人们行为规律的同时,深入挖掘了人们内心的潜在机制。由于人的行为规律与心理变化是相辅相成的,因此,在进行研究时通常把二者结合起来。

其次,管理心理学是对组织管理活动中人的行为规律和内心活动的研究,是把范围界定在组织管理活动下的研究,而不是普遍情景下的研究。这里所说的“组织”代表经济、政治、军事、企业、教育等。

最后,管理心理学是在掌握组织管理活动中人的行为规律及其潜在心理机智的基础上,采用科学的方法指引管理工作,在不断完善中提升管理的效率,提升人的主观能动性,实现组织与个人的共同发展。

三、管理心理学的研究对象和内容

(一)管理心理学的研究对象

在管理中,人占据主导地位,不论是管理者抑或是被管理者,其主体都是人。首先,从管理者来说,人是组织各种活动的执行者、决策者和实现者。管理者的素质、风格特点、个人经历、受教育的程度、原生家庭的状况、社会阶层等因素都会影响其管理的过程和结果。而作为管理对象,其年龄、成熟度、所处时代、教育背景、文化程度、个性特点、家庭环境等因素也会影响被管理者在组织中的表现。因此,不论是管理者抑或是被管理者,解决的都是人的问题。在进行组织管理时如果不能有效地解决人的问题,组织目标就无法实现,个人的期望也无法达成,甚至组织会陷入混乱和瘫痪状态,产生生存和发展的问题。管理心理学即对人的心理活动以及行为规律进行研究,进而解决好有关人的问题,分析处在不同情境下人的心理以及行为的变化,分析如何使人积极主动地为组织服务,以及通过何种方式来激发人的潜能,使其更好地为组织服务,这十分有利于组织的管理。

组织最重要的资源就是人。企业员工如果能够充分发挥自己的自觉性和创造力,积极投身于组织的发展之中,组织的目标就能达成,就能实现个体和组织的双赢。当然,员



工的积极性和创造性的发挥,有赖于个体需要的满足,而不同阶段的人有着不同的需求,有些人会追求当下生理需要的满足,有些人会追求更高的心理需要——自我实现。这些物质利益、社会地位、收获尊重以及对自我价值实现的需要都可以作为员工积极努力工作的动力。管理者要把握好员工的内心渴望以及员工想要得到的发展,这也是管理心理学所要做的研究。管理者正确把握员工的内在需要,是为提高员工积极性、激发其潜能做铺垫,从而提高组织管理效能。简言之,管理心理学就是对人进行深入研究,通过把握人的内在需要,使人积极主动地为组织提供更好的服务。在不同情境下个体、群体、组织以及领导的表现和在进行组织管理时出现的不同心理以及社会现象是研究的重点。管理心理学根据心理学的一般规律,将其运用于管理实践中,解决人的心理问题。其最终目的是通过培养管理者,以便准确地洞察人的内在需要,引导并控制人的心理及行为,使人更高效地为组织服务,实现组织目标。

(二)管理心理学的研究内容

对管理心理学的认知帮助我们理解管理心理学的研究内容。传统的管理心理学主要对个体、群体、组织和领导这四大方面进行研究,形成了管理心理学的主要体系。随着社会的不断发展,以及人们对管理心理学更加深刻的认知,一些学者在此前提下,为管理心理学的研究内容增添了更加前沿的信息,如时间、环境、信息、情绪以及幸福等的管理。本书涉及的研究内容有以下几个方面。

1. 个体心理和行为

管理心理学中最基础的内容为个体心理和行为。管理的本质是人,因此在管理时要注重人的心理和行为,将其作为特别关注的问题。因此,在进行管理时,要从个体的角度出发研究人的心理及行为在组织环境中的表现规律,分析这些心理及行为规律对组织管理的影响,考虑作为管理者应采取何种措施来解决这些问题,从而使组织高效管理。

个体的心理现象是人的各种心理活动的表征。它包括心理过程和个性心理。心理过程是动态的、短暂性的;个性心理特征则与之不同,是稳固的。心理状态介于心理过程与个性心理之间,既具有短暂性又具有稳固性,是二者的统一。心理过程是以某一特定的心理状态为背景进行的,表现出某一特定的心理状态。我们可以把心理过程分为认知过程、情感过程以及意志过程,也就是通常说的知、情、意。

(1)认知过程。认知过程是指人获取知识、运用知识、对信息进行加工的过程。这是人基本的心理现象,囊括感觉、知觉、记忆、思维、想象等,是存在于心理过程中的一种心理特征。

(2)情感过程。情感过程是指一个人在认识客观事物时所表现出的态度感受。例如,开心、幸福、难过、生气等,往往和行为挂钩。在对客观世界的认识中,人不只是被动的接受者,同时也是事物的改造者,这是作为一个人与动物的本质区别。

(3)意志过程。意志过程是指人在认识外界事物时所产生的心理体验。为了对客观事物进行改造,出于对预期结果的实现,有目的地提出目标、制订计划、确定方法、突破障碍,这一内在心理活动过程就是意志过程。心理状态是在一定阶段表现出的相对稳定的心理活动,在个体的认知过程中有多种不同的心理状态。在不同的心理过程和环境下个

体的心理状态是不一样的,如认知过程中有时可能是文思泉涌,而有时可能会是毫无头绪,情绪过程的喜、怒、哀、乐,意志过程的顽强斗志或颓废不前等。心理特征是进行内心活动时,稳定的、时常存在的特点。

2. 个性心理

在遗传因素和后天环境的影响下,人的心理活动过程中的心理和行为会不一致,其通常携带个人特征,进而形成不一样的个性。个性心理结构主要包括个性倾向性和个性心理特征。个性倾向性是指人的意识指向,是对客观事物存在的稳定态度。个性倾向性对人行动的方向起着决定性作用,是个体进行活动时的基本动力。例如,需要、动机、兴趣、爱好、人生观、价值观、世界观、理想、信念等。个性心理特征是人通常携带的稳定与本质的心理特点,包括能力、气质和性格等。

3. 群体心理和行为

在组织管理中,大多数时候个体并不是单独存在的,特别是在当前的社会中,每个个体都或多或少地与其他人产生各种联系,这就构成了工作中的群体关系。在共同活动时,群体会出现其本身特有的心理现象,即群体心理现象。例如,竞争行为、侵犯行为、群体凝聚力等。因为群体生活是普遍、基本的生活形式,所以,群体心理占管理心理学研究的主要部分。群体成员间相互协调、相互影响产生的心理活动即群体心理。组织是一个整体,复杂活动完成的背后,都是群体成员共同努力的结果。群体心理具有三个显著特征:界限性、共有性、动态性。工作群体的重要性仅次于家庭。工作群体的特殊性质,决定了它不同于其他群体的心理特点。

(1)工作群体以群体目标为支撑,成员与群体目标一致。缺乏群体目标的工作群体是不存在的。尽管情感、人与人之间的沟通在工作群体中不占主要地位,但它却深深地影响着群体成员间工作时的态度,密切的人际关系使成员更愉悦地工作,工作效率也就越高;不和谐的人际关系会成为成员在沟通或协作时的障碍,使得工作效率降低,从而影响目标的实现。

(2)工作群体中的层级体系和权力通常由组织规定而非自然形成。通常领导地位越高,其能力及威信也越高。但是工作群体中的层级体系和权力是可以改变的。

(3)工作群体从一定角度来说是由个人意愿组成的,不是特意规定的。因此,群体成员在工作群体中如果能获得良好的人际关系、愉悦的心情,得到富有挑战性的工作,个人需求得到满足,并且得到满意的薪资,成员就愿意继续留在这个群体中。反之,成员会离开此群体,寻找适合自己的群体。工作群体的组成与家庭不同,它没有家庭的强归属感与吸引力,主要受利益的驱使而加入。因此,它带有强烈的动机性。

(4)工作群体的沟通或协作与家庭成员间深刻的互动远不能比。工作群体中成员间的互动往往在工作时产生,内心世界往往不会向他人吐露,因此,这是一种浅层的互动,成员间的了解往往是不充分的。综上所述,由于情感交流的缺乏,成员间的互动一般都是浅层的。

4. 组织心理与行为

组织心理是指在不断变化的环境中组织整体显现出的心理现象。组织是由若干为



实现组织目标的不同层次、不同职能的群体结合而成的社会技术系统。因此,管理心理学在进行研究时,要从个体的角度出发,同时要从组织整体出发研究个体行为。组织心理研究包含一般概念、组织文化、组织结构、组织设计、组织发展与变革等。组织作为一个庞大的系统,是实现个体和群体特定目标的工具,个体和群体的工作效率与组织状况密切相关。重点对组织的机构、环境、变革和领导者的选择与训练等进行研究,其目的是更好地保证组织自身与组织任务及使命的协调,使组织目标更好地达成,保证组织能在复杂的环境中屹立不倒并不断发展。

5. 领导心理与行为

领导心理研究是对管理者在进行管理时内心活动及行为表现进行的研究。领导者引领组织成员实现既定目标,在组织中具有重要作用。管理心理学中有关领导的研究包括领导对个体、群体、组织的影响,领导方式对效果的影响等问题。组织中很多因素都会影响员工积极性,领导是其中一个重要因素。不同的领导心理和行为对员工的工作态度、工作效率、归属感、幸福感等有很大的影响。常言说,一个好的厂长就是一个好的工厂,好的领导有助于激发员工工作热情。可以说,一个组织的成败关键在于领导。研究领导心理和行为可以很好地帮助管理者在实践中表现出恰当的心理和行为,更好地带领员工实现组织目标。

第二节 管理心理学的学科性质、特点及任务

一、管理心理学的学科性质

管理心理学这一学科的产生得益于 20 世纪经济的快速发展,有效的管理可以推动组织的不断进步与发展。管理心理学诞生后,学者对其学科属性曾一度进行过激烈的讨论。目前,大家已经形成了共识,管理心理学从属于应用心理学,是心理学的分支,是一门集自然科学与社会科学属性的交叉边缘学科。

(一) 管理心理学是心理学的一个分支

心理学很早就存在,但却有较短的历史。长期以来,心理学被划分为哲学研究范畴,发展进程也较慢。1879 年,冯特在德国莱比锡大学建立心理学实验室并宣布心理学的诞生,使心理学进入了发展的快车道,并且与其他学科一道相互融合,相互影响,基于此发展了各种科学分支,管理心理学就是在这样一个背景下孕育而生的。管理心理学刚一产生便受到极大的重视并得到了快速的发展。

(二) 管理心理学是现代管理理论的重要组成部分

管理心理学研究的问题都是现代管理理论领域重要研究课题,所研究的内容既包括

对人的管理研究,又包括对各种资源的管理研究。管理心理学把人作为组织中的特定研究对象,并着重研究为完成管理目标而共同工作的人。在把控成本的前提下,充分调动人的积极性和创造性,高效完成目标。在当下社会,管理心理学都是从人的角度出发,充分考虑人的因素,帮助提高人的主动性,改进组织结构,提高领导绩效水平,改善生活及工作质量,构建和谐的人际关系,改进管理水平并促进组织发展。特别是进入现代管理时期以后,员工的需要越来越多样化,对自身的利益诉求越来越重视,因此,对人的心理和行为的研究得到空前的重视,这些为管理心理学的进一步发展提供机遇,更加体现了在现代管理体系中管理心理学的重要作用。可以说,管理心理学在管理科学中占据重要地位,而且会随着社会的发展以及组织不确定性的提高,在现代管理理论体系占据着越来越重要的位置。

(三)管理心理学是一门应用性学科

管理心理学是从现代管理科学和行为科学中衍生出的一门新兴独立学科,对组织管理实践中遇到的问题提供具体的解决方案是管理心理学中一项重要的目标。管理心理学通常是根据对人的心理活动及行为表现的研究为管理者更好把控、引导员工做辅助。管理心理学重视人的心理活动规律,并以此作为研究的主要原因有以下几个方面。

首先,企业要靠人来实现企业的目标。不论是目前社会的管理,还是未来社会的管理,其都是对人进行的管理,为提高人的积极主动性,对人的心理及行为的研究都是管理心理学不可或缺的。

其次,人是企业的首要资源。企业管理的资源有人力、物力、财力等,显而易见,人是最重要的资源,随着时代的不断进步,把人作为关注的首要对象,充分调动人的主动性,发掘人的潜能尤为重要。

最后,人是企业管理的主体。现代企业主张把人作为管理的中心,科学技术的进步引导着现代企业对人这一因素的更加重视,构建更加健全的以人为本的管理体系。

所以,管理心理学对人的心理活动规律的进一步研究,将有助于科学地分析人的心理活动规律,在管理中运用科学的方法,使企业取得更好的绩效。

(四)管理心理学是一门综合性的学科

管理心理学作为一门综合性学科集聚了管理学、心理学、伦理学、社会学、领导科学、信息学、社会心理学等学科的基础理论知识,综合范围较广。具体研究了组织管理活动中的决策、计划、领导、协调、控制及激励等环节。

二、管理心理学的特点

1. 人本性

人本性即以人为本,“以人为本”的管理指把人作为生产经营管理进程的起点和焦点,环绕激发和带动人的积极性、创造性来展开工作。人是管理中最重要因素,组织管理中强调“以人为本”的管理理念,强调对人性的理解,体现了对人的尊重和重视,这既是



现代管理的必然要求,也是现代管理发展的必然趋势。管理心理学探讨的就是以实现人的全面发展为目标,研究作为管理者如何更好地理解人、尊重人、解放人、依靠人、关心人、爱护人、培养人、教育人。“管理行为是对人性的选择性适应,而不是让人性来配合我们的需要。”人具有尊重、自我实现等高级需要。管理者的任务是创造适宜的环境,以解决员工在自我实现过程中所遇到的一切问题,并使他们在为组织目标贡献力量的同时,也能实现个人目标。

2. 适应性

我们正处在一个瞬息万变的时代,生活节奏加快,压力增大,各种挑战令人应接不暇。处于这种环境下,组织的管理更要适应时代的改变。组织在发展进程中,经常面临不断流动的专业人才,现阶段的专业人才更加注重自身的成长与进步,已经不再局限于一生只在一家公司工作。作为组织的管理者,需要考虑如何根据“向外求援”来解决企业缺少的部分人力问题。数据管理逐步成为组织存在与发展的优势来源。企业过去通常把数据用来分析产品及市场情况,而现在企业逐步开始运用数据来进行管理工作,即数据导向的管理。例如,谷歌以数据来衡量员工的专业基础知识及能力,在数据结果的基础上,向员工推荐更适合员工能力的岗位,并为员工提供相应的课程或派专人对其进行指导与协助。管理心理学正是秉承与时俱进的理念和精神,探讨组织管理中的理论和实践问题,为组织管理提供符合时代要求的管理对策。

3. 综合性

管理心理学的发展建立在多种学科结合的基础上,是一门新兴学科,是建立在普通心理学、社会心理学、工程心理学、管理学、伦理学、信息学等学科基础上而形成的兼具自然科学和社会科学属性的交叉的边缘综合学科。管理心理学研究范围广泛,既包括理论问题,也包括实践问题;既对员工个人特质进行分析,又对领导者风格进行探索,同时研究个体、群体及组织问题,从多个学科出发,研究多个层次,从众多视角中应运而生,具有很强的综合性。

4. 应用型

管理心理学在实践中诞生又反作用于实践。管理心理学与人类的生产活动和管理实践问题都有着千丝万缕的联系。二战后,世界经济进入发展的快速期,管理心理学正是为经济高速发展的管理实践服务的。管理心理学的诞生及其发展都体现了社会化大生产的需求,在一定程度上促进了社会进步,使管理工作高效运行,使决策更加科学。

三、管理心理学的任务

管理心理学的任务,即运用领先的以人为本的管理理念,实现人性化的管理,探究怎样利用心理学理念及方法解决社会管理时人与人之间的矛盾,从而获得在管理中占据首位的激励因素:公平与正义。协助管理者以最优的激励、决策、领导方式来提高组织效能,实现经营目标。