

第一章

管理心理学概述



学习目标

- 了解管理心理学的发展历史
- 掌握管理心理学的概念
- 了解管理心理学与组织行为学的联系与区别
- 掌握学习管理心理学的作用
- 掌握管理心理学的研究方法和模型
- 了解积极管理心理学和心理资本的概念和作用

引例

福特的积极心理管理法^[1]

福特汽车公司的创始人老亨利的儿子亨利·福特二世对于职工的心理状况十分重视。他曾经在大会上进行了有关此项内容的讲演：“我们应该像过去重视机械要素取得的成功那样重视人性要素、重视员工的心理状况，让员工以积极的心态面对工作，这样才能解决战后的工业问题。”他说到做到，任命贝克为总经理，以改变公司职员消极怠工的局面。他还亲自听取员工的意见，并积极、耐心地着手解决存在的每一个问题，让员工感到企业的温暖，同时也给予员工袒露心声的机会。福特二世还和工会主席一起制订了“雇员参与计划”，在各车间成立由工人组成的“解决问题小组”，并鼓励员工共同解决问题，以激发员工的智力和自我效能感。工人们有了发言权，不但解决了他们自己的问题，更重要的是对工厂整体的生产工作起到了积极推动作用。

从这个案例可以看到，员工的积极心态对于企业的发展有着举足轻重的作用。那么，企业应该如何衡量员工的心理状况并采取相应措施来培养员工的积极心态呢？要想回答好这个问题，就要先了解管理心理学的历史。

管理心理学有近百年的发展历史，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 年代作为独立的学科，到 80 年代逐步分化，管理心理学至今关注的重点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，管理心理学在我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尚有一定的差距。管理心理学与组织行为学既有联系，又有区别。关于管理心理学的教学和实际应用，首先，应掌握其基本的研究方法和模型；其次，要掌握积极管理心理学以及心理资本的概念和作用，从而将其更好地运用到企业的管理实践中。

第一节 管理心理学的发展

西方管理心理学学者把自 20 世纪初以来管理心理学的发展历史划分为三个阶段：以泰勒为代表的经典科学管理理论阶段（1900—1927 年）；以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X—Y 理论阶段（1927—1965 年）；以权变态度和方法来看待人及其管理心理与行为的阶段（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，主要表现为以下两个方面。

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了大规模罢工、关闭工厂甚至流血冲突等，使得劳资双方两败俱伤。在资本主义发展的早期阶段，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效率。劳资双方不应为争夺小小的利益而喋喋不休，而应设法提高生产效率，进而提高产出和利润，提高工资并改善条件，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资生产的需要。当时各交战国的男性青壮年大量应征入伍，工厂由于缺乏熟练工人，除了雇用大量妇女，还不得不采取加班加点、延长劳动时间等办法来增加生产。但事与愿违，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，这就引起了人们对疲劳的研究，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）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，并用计件奖励工资的方式激励工人努力生产。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，工人按照他所设计的工具和操作方法进行劳动，工作效率得到成倍提高。^[2]

雨果·芒斯特伯格（Hugo Münsterberg）被人们称为“工业心理学之父”，他在具有里程碑意义的《心理学和工业效率》一书中明确提出，他的目标在于去发现：① 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。^[3]

芒斯特伯格的著作得到了莉莲·吉尔布雷斯（L. M. Gilbreth）创新思想的补充。在 1914 年出版的《管理心理学》一书中，吉尔布雷斯就尝试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。^[4]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，工人之所以产生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领域的另一位重要的早期管理心理学学者是沃尔特·斯科特（W. D. Scott），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，还写了一些关于有效地选拔人才等人事管理实务方面的著作。^[5-6]

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。例如，当时美国就有很多心理学家被征召从事兵员的选拔工作。第一次世界大战后，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。这里所说的工业心理学是指以企业中的人—机关系、人际关系和人—工作环境关系为研究对象的学科。^[7]管理心理学被看作工业心理学的一个分支。

二、霍桑实验的影响

1927—1932 年，在西方电气公司的霍桑工厂从事著名实验的埃尔顿·梅奥（Elton Mayo）、罗特利斯伯格（F. J. Roethlisberger）和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，美国国家研究委员会就与西方电气公司合作开展了一项研究，以确定照明和其他条件对工人和生产率的影响。他们发现，改变实验小组的照明度，无论是增强还是减弱，生产率都有提高。正当研究人员打算宣布整个实验失败之际，哈佛大学的埃尔顿·梅奥却看出了某些不寻常的东西，便和罗特利斯伯格以及其他一些人继续进行研究。可是，改变实验小组照明度、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管理者了解人的行为，特别是集体行为，并且通过这样一些人际关系的处事方法，如激励、劝导、领导和信息交流等方式开展管理工作。上述实验小组所出现的现象，基本上是由实验小组受人“注意了”而引起的，这一现象被统称为“霍桑效应”。^[8-11]

霍桑实验及早期人际关系学学者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，重视在组织等级中的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某种社会—心理需要来调动工作的积极性。

例证 1-1

霍桑实验中的电话线圈装配工实验^[12]

电话线圈装配工实验是霍桑实验中最主要的一项，是为了研究非正式组织的行为、规范及其奖惩对工人生产率的影响而设计出来的一组实验，于1931年11月到1932年5月进行。这次实验选了14名男工在一间单独的观察室中进行。通过实验，研究者注意到的第一件事情是：工人们对于“合理的日工作量”有明确的概念，而他们认为的“合理的日工作量”低于企业管理层拟订的产量标准。工人们认为，如果他们的产量超过了非正式定额，工资率就会降低，或者产量定额就会提高；如果他们的产量低于非正式定额，又会引起企业管理层的不满，所以他们就制定了这个非正式定额，并运用群体的压力使每个工人都遵循这个定额。对电话线圈装配工中社会关系分析的结果表明，在组织中存在着两个非正式群体。非正式群体有下面四条不成文的规矩：① 你不应该干活过多；② 你不应该干活过少；③ 你不应该向监工报告任何有损于同伴的事；④ 你不应该对同伴保持疏远的态度或者好管闲事。

三、管理心理学在我国的发展

我国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。”孙武强调领导与下属之间意愿协调一致性的重要性，这在今天看来也是十分重要的管理心理学原则。我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，此人之情性也。”（《荀子·性恶》）孟子则认为：“人性之善也，犹水之就下也。”（《孟子·告子上》）今天，我国古代管理心理学思想已经受到了一定程度的重视，我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含着丰富的管理心理学思想，但这些思想并未形成系统的理论，基本上停留在经验和朴素的认识上。

20世纪初，在泰勒引导的科学管理运动和芒斯特伯格倡导的工业心理学的作用下产生了管理心理学，并在梅奥的“霍桑实验”推进下不断发展。到了20世纪60年代，在长时间的探索和发展中，管理心理学作为一门正式的独立学科，逐渐应用于现代企业管理中。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,标志着中国管理心理学的起步。1985 年成立的中國行为科学学会,实际上就是管理心理学学会。迄今为止,各省(区、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(原名为工业心理研究室),另一个是浙江大学心理与行为科学学院(前身为杭州大学心理学系),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潮的兴起,许多高校教师开始从事管理心理学的教学和研究,一批研究生也以管理心理学领域的问题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在国外较有影响力的著作,如薛恩(Shein)的《组织心理学》、马斯洛(Maslow)的《动机与人格》、麦考密克(McCormick)和伊尔根(Ilgen)的《工业与组织心理学》、罗宾斯(Robbins)和贾奇(Judge)的《组织行为学》以及一些以“管理心理学”和“组织行为学”命名的其他著作。1985 年,卢盛忠编写的《管理心理学》出版了,这是第一部由我国学者编写的管理心理学著作。随后,我国又出版了许多关于管理心理学和组织行为学的著作。其中,比较有影响的有俞文钊的《管理心理学》、陈立的《工业管理心理学》、徐联仓和陈龙的《管理心理学》以及王重鸣的《劳动人事心理学》等。据不完全统计,目前“管理心理学”著作有三百余种。

从 20 世纪末到 21 世纪初,我国大力推行了国有企业改制,大量劳动者需要转换工作,对人力资源管理提出更高要求,员工激励、干部管理与选拔等成为重点研究主题。在 20 世纪末,以计算机、互联网为代表的信息技术在中国迎来第一次发展高潮,为人员测评提供辅助支持。2001 年,我国加入世界贸易组织,对外开放的环境进一步优化,外资人力资源服务企业进入中国市场,猎头、外包等人力资源服务业态开始逐步发展,企业重组、战略管理、跨国公司、国际合资企业管理的研究呈现强劲势头,其中文化因素是这类研究的关注热点^[13]。

从 21 世纪初到新型冠状病毒肺炎(以下简称“新冠肺炎”)疫情前期,我国经济高速发展,人力资源管理体系逐步形成并完善。随着全球竞争的加剧、科技创新和跨国公司的迅猛发展,管理心理学的研究更加注重探索管理者决策、技术创新和员工的胜任素质,更加关注如何充分利用和开发人力资源。

新冠肺炎疫情时期,大部分企业出现移动/远程/线上的弹性工作模式,不同于以往模式,新沟通模式迫使企业管理者及时调整团体合作、管理模式、激励制度等^[14]。领导行为、管理决策、人员培训及员工激励仍是管理心理学的重点研究内容。

综上所述,目前管理心理学主要研究两个方面的内容:一方面,研究领导行为、领导风格、管理决策、组织变革与发展、团队建设、沟通、激励和跨文化管理理论问题;另一方面,从个体差异的角度研究职务分析、人员选拔、培训、工作态度与价值取向、绩效评价和薪酬分配等方面的相关理论和方法。然而,与西方发达国家特别是美国相比,我国在管理心理学领域的从业人员数量、成果的数量和创新性、社会影响等方面仍存在一定的差距。

第二节 管理心理学的概念、作用、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、管理心理学的内涵

本书采用孙健敏教授（2017）的定义。^[15]管理心理学主要研究各种组织中人的心理现象和行为规律，以调动人的积极性、充分发挥人的潜能，从而达到提高生产和工作效率，增加组织功能的目的。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）、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	主要涉及研究领域
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
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	消费者心理、外部性问题内部化
	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。在 21 世纪，管理心理学研究需要应对经济社会转型中的组织变革与发展、人力资源开发与管理、经济心理与国家金融安全、组织文化与学习模式、工作方式变化等问题^[16]。以下四个方面的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。早期的管理心理学学者主要研究人与工作、职业的匹配，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，管理心理学学者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、绩效管理提供了坚实的理论基础。

（2）激励问题。这一领域，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、组织认同和对社会的态度等方面进行研究。

（3）领导科学问题。领导科学主要研究领导者的个体素质、领导行为、思维方式、实践经验以及领导方法等与领导力和领导效能相关的问题。领导在组织变革和发展中的作用日益受到重视。

(4) 健康问题。过去管理心理学主要关注出勤、病假、旷工、加班等身体健康方面,随着生活和工作节奏加快,员工面临的压力也越大,心理健康的研究日益受到重视,情绪管理、工作压力、人际关系、主观幸福感等都是管理心理学的重点研究方向。

管理心理学通过对动机管理、认知管理、情绪管理、行为管理、组织管理等方面的研究,对人的动机和激励理论、人的认知思维与决策、群体意识和管理、情绪劳动与管理、领导行为和决策方法、组织气氛管理和组织变革发展等方面进行梳理,从而指导实践。^[17]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,研究成果既可用于员工的心理管理、心理激励,也可用于人类的自我激励。本章第三节将对积极心理学及积极管理心理学做介绍。

二、管理心理学与组织行为学的联系与区别

从研究目的、对象、内容和理论来源方面来看,组织行为学与管理心理学有着密切的联系。许多学者及教师认为,组织行为学就是管理心理学。然而,二者其实又略有不同^[18-19]。正如俞文钊教授所说:“在西方,管理心理学与组织行为学是一致的。管理心理学侧重从心理方面进行研究,组织行为学研究一定组织中人的行为,必然要以心理为基础。它们是一致的,但名字不同、侧重点不同、背景有差异。可以发挥各自的优势,从不同的角度进行研究,达到同一个目的。可以殊途同归,应该互相结合,不应该有门户之见。”

(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,组织行为学可以看作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) 研究的目的相同。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) 研究的对象一致。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。当管理心理学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;当组织行为学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) 研究的内容大同小异。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,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。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相一致,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,但其实它们还存在一些差别,表 1-2 对这些差别做出了比较。

管理心理学与组织行为学的主要区别在于研究对象的不同，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、不可观测、不可变的行为，如思维、本能），而後者的研究对象是指组织中人的外在、可观测、可变的行为。由此决定了管理心理学的研究成果显得比较抽象、隐晦和理论化，而组织行为学的研究成果更为具体、直观、实用。

表 1-2 管理心理学与组织行为学的比较

项 目	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（指外在的活动、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·吉尔布雷斯《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》（Leavitt, 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

三、学习和研究管理心理学的作用

（一）有助于强化人性化管理意识，充分调动员工的工作积极性

霍桑实验是管理心理学发展史上的一个经典实验，它告诉我们，员工除了物质需求，还有社会、心理和精神需求，而后者对提高生产效率的作用更为显著。管理心理学的研究正是沿着这种理念和思路，重视对员工工作积极性即激励问题的研究，以充分调动员工的积极性、主动性和创造性的。通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对人类本性和行为的了解，认识到通过人性化管理满足员工的社会、心理和精神需求的重要性；能够帮助我们掌握相关的激励理论并将其灵活运用到实际生活、学习、家庭教育和工作中，以调动自己以及周边人的积极性。

（二）有助于合理选拔和使用人才，做好职业生涯规划

做到知己知彼和掌握相应的方法是学习和研究管理心理学的重要目标。通过学习和研究相关的人格心理学理论和心理测试，能够帮助自己和他人更好地了解需要、动机、兴趣、理想、信念、世界观、气质、性格和能力。同时，通过学习和研究管理心理学，能够帮助我们掌握“人一工作一组织匹配”的理念和方法，有助于我们合理地选拔和使用人才，也有助于我们根据组织需要做好个人的职业生涯规划。

（三）有助于改善管理沟通，增强团队的凝聚力

通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对个体、群体、团队的性质和特点的认识，帮助我们了解和掌握人际沟通和组织沟通的理论和技能，帮助我们掌握人际冲突处理的策略和方法，运用正式和非正式渠道改善管理沟通；同时能够帮助我们了解和掌握高绩效团队的特点和建设方法，以增强团队的凝聚力和战斗力。

（四）有助于提高领导能力和水平

通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对领导素质的了解，提高对领导力和领导理论的认识，运用科学的领导理论和方法，指导对领导风格和行为的选取和改进，进而提高领导能力和水平。同时，通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对领导者和被领导者的互动关系的认识，可以利用这些知识（如心理契约）来改善领导者和被领导者之间的关系。

（五）有助于促进组织变革和发展

通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对组织、组织设计、组织文化、组织政治、组织变革与发展的特点和规律的认识，这些知识可以帮助我们在组织变革中寻求助力，克服阻力，面对组织变革和发展中的问题，运用组织发展的方法和技术，促进组织的发展。

（六）有助于对积极心理品质和能力的开发及有效管理

通过学习和研究管理心理学，能够增进我们对积极心理品质（如责任心、乐观、恢复力）的认识和辨别能力，有效地对这些积极心理品质进行测量、开发和管理。对这些积极心理品质的开发和提升有助于提高员工的工作绩效，促进他们的身心健康。

四、管理心理学的研究方法与模型

管理心理学是对组织管理活动中人的行为规律及心理活动进行研究的学科^[20]。由于它的研究对象是人，而人的行为和心理具有复杂性，因此管理心理学的研究方法也多种多样，如实验法、案例分析法等。问题的性质不同，研究的方法也不一样，选择何种方法，通常取决于研究所提出的任务。

（一）研究方法

传统管理心理学学者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 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，发展成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或现场实验等传统方法，还包括案例分析法、观察法、研究者与实践者相互参与的准实验方法、现场研究法、测验法等。下面主要对实验法、案例分析法、现场研究法、测验法分别加以介绍。

1. 实验法

这是研究者有目的地在严格控制的环境中或创造具有一定条件的环境，诱发被试者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。按实验地点的性质不同，实验法可分为实验室实验法和现场实验法。

实验室实验法是在专门的实验室内，运用一定的仪器和设备严格地控制实验条件，以研究心理现象的方法，其优点是能够严格控制各种无关变量对实验结果的影响，缺点是具有很强的人为色彩，与实际情境相差较远，因此不宜用于研究比较复杂的社会活动。^[21]

目前，人们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. 案例分析法

案例分析法是对个案或组织进行研究。个案分析法又称经验总结法，是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，使之科学化，总结后再加以推广的一种研究方法；而组织案例分析法是对一个组织进行详尽分析，将若干案例比较后得出一般性结论，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产生一些能够预测未来发展的工具，应用于其他类似的或可比较情景，从而得出一般结论。

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，通常与实际工作者合作共同完成。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、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. 测验法

上述各种方法都可以结合使用测验法。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者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，许多心理量表被采用。测验法在时间和经济上都比较合理，通常情况下，测试结果还可用于探求个体、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 1-2

Diener（迪纳）的生活满意度量表^[22]

Diener（迪纳）的生活满意度量表是在 1980 年设计的，被全世界研究人员广泛使用。该表的 Cronbach（克隆巴赫）信度系数为 0.87。表中有以下五项，被试者通过以下五点陈述进行自我评估，可以得出个人的生活满意度水平。每项分值为 1 分（完全不同意）～7 分（完全同意）。

- （1）在多数情况下，我觉得我的生活和我的理想状况是一样的。
- （2）我的生活状况太完美了。
- （3）我对我的生活很满意。
- （4）迄今为止，我已经得到我在生活中想要得到的最重要的东西。
- （5）如果我的生命可以重新来过，我什么都不想改变。

如前所述，管理心理学研究的主导方法是量的研究的实验法、问卷调查法、测量法、统计模型法等，并长期处于统治地位。近年来，管理心理学研究方法的发展出现了两个重要变化：一是随着人类心理活动脑机制研究取得进展，开始采用神经科学的 PET、MEG、SPECT 等技术来阐释人类管理心理活动神经机制；二是质的研究方法开始引起管理心理学学者的兴趣。质的研究主要包括非反应性研究、观察研究、鉴赏学研究、社区研究、民族学研究、人类种族学研究、人类生活史研究、微观民族志、交流民族志、常人方法学、谈话分析、现象学、后结构主义、新闻调查、传记研究、历史研究、口语史研究、文学批评、哲学研究、内容分析等。^[23]

（二）一般模型

管理心理学一般从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，主要研究从正式组织的设计、技术和工作过程、组织文化、工作压力水平等方面对个体、群体和管理心理的影响。个体、群体和组织的心理和行为的结果总是通过特定的外部有效性表现出来，从而显示出心理和行为（自变量）与行为有效性（因变量）之间的某种因果关系。自变量有时通过中间/中介变量影响因变量。

中介变量是自变量对因变量发生影响的中介，是自变量对因变量产生影响的实质性的、内在的原因，通俗地讲，就是自变量通过中介变量对因变量产生作用^[24-25]。例如，为揭示下属心理资本在提升领导力有效性机制中的作用，研究发现：下属心理资本是战略领导力与下属工作绩效的中介变量，也就是说，战略领导力是通过下属心理资本对工作绩效产生影响的^[26]。研究还发现，自我效能感是外界应激源与职业紧张的重要中介变量，即同样的外界应激源对于自我效能感低的员工，造成的职业紧张更为严重^[27]。

需要注意的是，中介变量与调节变量、控制变量的概念常常容易被混淆。中介变量

是自变量对因变量产生作用的中间条件，而调节变量则是指因变量与自变量的关系受到第三个变量，即调节变量的作用，它影响了因变量与自变量之间关系的方向和强弱^[28]。控制变量也被称为额外相关变量、无关变量，是实验中自变量以外对因变量有影响的变量^[29]。

因变量是研究者从自变量出发想要进行解释或预测的变量或主要因素^[30]。早期管理心理学研究的因变量有生产率、流动率、缺勤率和工作满意度，随着知识经济的发展，工作绩效、组织承诺、管理压力、主观幸福感等也开始成为管理心理学研究的热点。

根据哈克曼对行为有效性的研究^[31]，如果以下三个标准得到满足，就可以说个体、群体或组织在有效地从事工作：① 组织的产出（产品或服务）超过那些接受、评价或使用这种产出的个体或群体所需要的最低质量或数量标准；② 从事目前工作的经历有助于提高组织进一步完成新工作的能力；③ 组织中的人在本组织中工作所获得的经验有利于他们自身的成长和满足程度的提高。

表现上述行为有效性的比较常见的指标有：① 效果（effectiveness）；② 效率（efficiency）；③ 缺勤（absenteeism）；④ 离职（dimission）；⑤ 工作满意度（job satisfaction）。效果和效率是两个不同的概念，前者是指方向、目标正确，做正确的事；后者是指快速地实现目标，正确地做事，少走弯路。管理心理学模型的作用就在于通过定量的数学方法揭示个体、群体或组织的心理和行为及其行为有效性之间的相互关系（如相关关系或者因果关系）。

第三节 积极管理心理学

积极心理学是20世纪末在西方心理学界兴起的一股重要的心理学力量，最早是由美国的心理学家塞利格曼和希克珍特米哈伊提出来的^[32]，他们主张心理学研究的重点要从人们实际的、潜在的、具有建设性的力量 and 美德出发，倡导用一种积极的方式来对人的心理现象做出新的诠释，从而激发人内在的积极的力量和优秀的品质，并在这个过程中寻求帮助，使人们最大程度地挖掘自身的潜力并获得幸福的途径。

一、积极管理心理学概述

（一）积极心理学的基本概念

1. 什么是积极心理学

“积极”一词是源自日语的汉语外来词，而在日语中该词则意译自英语 positive，含有“肯定的”和“正面的”意义。在心理学中，指每个人实际的和潜在的能力。希顿（K. M. Sheldon）和劳拉·金（Laura King）对积极心理学的定义如下：积极心理学是致力于研究人的发展潜力和美德等积极品质的一门学科^[33-34]。换句话说，积极心理学就是利用心理学目前已经比较完善和有效的实验方法与测量手段来研究人类力量 and 美德等积极品质的一种心理学思潮。

2. 积极心理学的研究领域

目前积极心理学的研究领域主要集中在三大方向：主观层面的积极情绪体验研究、

个人层面的积极的人格特质研究以及群体层面的积极的社会支持系统研究。

(1) 积极情绪体验。这个层面主要研究人的积极情绪体验对自身情绪以及行为的影响。弗雷德里克(B. L. Fredrick)提出了“拓展—建构”(Broaden-and-Build)理论,其研究表明,人类的各种积极情绪并不是截然分开的,而是具有高度的相关性和一致性,往往在体验到一种积极情绪的同时,也会体验到其他的积极情绪^[35]。看起来相对离散的积极情绪会增强个体瞬间的思想和行动能力,并对指导自己思想和行动的心理资源有长远的影响。

(2) 积极的人格特质。人格是一个复杂的组织,人格的形成受遗传因素和后天的各种生活经验的影响,它在日常生活中支持着个体的认知、情感和行为。积极心理学的人格理论被称为积极人格理论。积极人格理论认为,个体没有心理疾病或任何人格问题并不一定意味着具有良好人格。所谓积极人格,是指个体能在生活中不断地主动追求幸福并时时体验到这种幸福,同时又能使自己的能力和潜力得到充分的发挥。

例证 1-3

杰克·韦尔奇的积极人格特质^[36]

被人们称为“全球第一 CEO”的美国通用电气公司前首席执行官杰克·韦尔奇有一句名言:“所有的管理都是围绕‘自信’展开的。”韦尔奇的积极人格特质——自信,与他所受的家庭教育是分不开的。韦尔奇的母亲对他的关心主要体现在培养他的自信心上。韦尔奇从小就患有口吃,说话口齿不清,因此经常闹笑话。韦尔奇的母亲想方设法将儿子的这个缺陷转变为一种对他的激励。她常对韦尔奇说:“这是因为你太聪明,没有任何一个人的舌头可以跟得上你这样聪明的脑袋。”于是从小到大,韦尔奇从未对自己的口吃有过丝毫的忧虑,因为他从心底相信母亲的话:他的大脑比别人的舌头转得快。在母亲的鼓励下,口吃的毛病并没有阻碍韦尔奇的学业与事业的发展,而且注意到他这个缺陷的人大都对他产生了某种敬意,因为他竟能克服这个缺陷,在商界出类拔萃。

(3) 积极的社会支持系统。从积极心理学的三个主要研究方面来看,个体增加自身的积极体验会有利于其形成积极人格,而积极人格一旦形成,个体也将有可能体验到更多的积极体验。而在这一过程中,外在的环境系统也是一个不可缺少的必要条件。因此,创造一个积极的社会支持系统对个体获得积极体验和形成积极人格也十分重要。积极心理学把那种能够促使个体获得更多积极体验并易于个体形成积极人格的环境系统称为积极的社会支持系统。

(二) 积极管理心理学的概念

早在霍桑实验时代,研究者就认识到了员工的积极感受与绩效之间的关系。多年来,一些研究结果表明,积极的帮助、正面的影响、员工积极的态度、幽默感均会对绩效有显著影响。尽管如此,管理心理学的研究重点仍然放在对员工的负面障碍的解决问题上,如研究如何更有效地解决冲突、压力和工作倦怠的问题,如何改进不良的态度对组织变革的抵制,如何激励那些处于边缘状态的、缺乏工作动力的员工等。

美国心理学会前主席塞利格曼（Seligman）在 1998 年的美国心理学会年会上明确提出，过去心理学研究对人的积极品质和积极力量不够重视，积极心理学应该成为 21 世纪心理学研究的重点，自此拉开了积极心理学运动的序幕。受积极心理学理论的影响，路桑斯提出了“积极管理心理学”的概念。

路桑斯将积极管理心理学定义为：为提高工作绩效，对心智、能力进行测量、开发及有效的管理，并以员工的积极活力为导向的应用学科。

积极管理心理学主要关注那些导向积极的，能够被有效测量、开发和管理并与高绩效相关的心理资源或要素的研究和应用。它强调对人类心理优势的开发与管理，将研究重点放在了如何采取积极的方法和怎样发挥组织成员优势以提高组织的绩效水平上。

在积极管理心理学的研究实践中，关于自我效能感（自信）、希望、乐观、主观幸福感和韧性（复原与超越）等积极心理要素的研究最具有代表性，如表 1-3 所示。

表 1-3 五种典型的积极心理要素

积极心理要素	内 涵	名 人 名 言
自我效能感	在特定情境下，为有效执行任务，个体对调动积极性、认知资源和开展行动方案的能力的信心	在真实的生命里，每桩伟业都由信心开始，并由信心跨出第一步——奥格斯特·冯·史勒格
希望	个体相信自己能够设置目标，想出实现目标的途径，并激励自己去实现目标的一种信念	这世上的一切都是借希望而完成的，农夫不会播下一粒玉米，如果他不曾希望它长成种子——马丁·路德·金
乐观	一种倾向于做积极结果预期和积极因果归因的认知特性	快乐不在于事情，而在于我们自己——理查德·瓦格纳
主观幸福感	人们关于自己生活的情感性和认知性的评价	幸福并不在于外在的原因，而是以我们对外界原因的态度为转移——列夫·托尔斯泰
韧性（复原与超越）	面对失去、困难或者逆境时的有效应对和适应能力	有了坚定的意志，就等于给双脚添了一对翅膀——乔·贝利

二、心理资本与积极心理品质提升

（一）心理资本的概念和维度

心理资本的概念最早出现在经济学、投资学和社会学等文献中。1997 年，经济学家戈德史密斯（Goldsmith）、维姆（Veum）和达里蒂（Darity）给心理资本下的定义是一些能够影响个体生产率的个性特征。^[37]之后，越来越多的心理学家从不同角度来定义心理资本，本书采用路桑斯等人的定义。他们认为，心理资本是个体积极的心理发展状态，这种状态符合积极管理心理学的标准，能够通过有针对性的投入和开发而使个体获得竞争优势。与一般特质不同，心理资本是一种重要的个人积极心理能量，是个体在特定的情境下对待任务、绩效和成功的一种积极状态，对个体的认知过程、工作满意度和绩效均能产生显著的正向影响。心理资本强调个体的积极性和优点，关注的重点是个体的心理状态。另外，心理资本还具有投资和收益特性，可以通过对它的投资和开发来改善绩效，

进而提升组织的竞争优势。

根据以上的定义和特点,路桑斯等人在对积极管理心理学研究成果进行归纳总结的基础上,提出心理资本的五个维度,即自我效能感、希望、乐观、主观幸福感和韧性(复原与超越)。^[38]

(二) 心理资本的测量

目前,国外学者对于心理资本的测量研究较多,但由于对心理资本的内涵和结构的理解不同,测量工具的开发也各有差异。国内对于心理资本的测量研究主要集中在修订国外心理资本量表上,使之向本土化靠拢。如温磊和张玉柱等人(2009)对路桑斯的心理资本问卷(PCQ-24)进行了修订。^[39]真正的本土化心理资本问卷的开发很少,目前主要有柯江林和孙健敏等人以组织雇员为测量对象的“本土心理资本量表”^[40],该量表具有良好的信度和效度。总体而言,心理资本作为优势心理能力的核心体,不仅应该加强对其本土化问卷的开发研究,而且要扩展其研究领域,开发出适于不同人群的心理资本量表。

目前,适合心理资本的测量方式主要有以下三种。

(1) 自我报告法:主要通过心理资本测量问卷来收集心理资本方面的资料,也可以采用实验法进行数据采集。

(2) 观察法或专家评价法:通过第三方获得被评价者个体心理资本方面的资料。

(3) 结果变量的测量:通过测量与心理资本相关的结果变量间接了解心理资本的状况。

(三) 关键积极心理品质的提升

关键积极心理品质主要包括自我效能感、希望、乐观精神、幸福感、复原力。可以从以下五个方面提升员工的关键积极心理品质。

1. 提升自我效能感

一方面,企业应该提供一切有利于员工工作成功的环境,使员工自我效能感的提升成为可能;另一方面,企业可以通过开展内部培训会等形式请受人尊敬的和有能力的人对员工进行暗示、评价或劝说,鼓励员工探索应对挑战的方式,使每个员工相信只要计划得当、时间安排合理,就一定能够实现目标,从而提高员工的自我效能感和必胜的信心。从员工的角度来讲,员工可以积累成功经验,也可以通过交流的方式分享他人的成功经验,主要是观察或观摩与自己背景和情形相似的人通过持续努力而获得的成功。

2. 树立希望

企业应该建立目标导向的绩效管理。具体的、富有挑战性的、可衡量的组织目标和个人目标有利于员工主动将目标分解为容易管理和实现的阶段目标,而这种目标容易获得阶段性成功,从而有利于培育员工的希望水平。从员工的角度来讲,应该拓展策略性思维,确定实现工作目标的途径,明确在完成目标的过程中可能遇到的困难与障碍,并制订消除障碍的计划。在实施过程中,每个员工都会得到他人关于如何消除障碍或实现

目标的建议，所以可以用这些信息来进一步完善其目标计划。通过这种树立希望的练习，员工实现目标的途径能在很大程度上得到扩展，这将有利于削弱障碍对员工心理造成的负面影响，从而保证员工在工作过程中具有明确的目标和较强的意志力。

3. 培养乐观精神

企业应建立一种和谐、宽容的文化与氛围，时刻鼓励员工积极进取、不怕失败；同时，加强对员工的及时激励，让员工感受到自己的努力得到了承认与重视。另外，企业还应注重对员工职业生涯规划的培训，帮助员工更好地规划其职业生涯。从员工的角度来讲，可借鉴研究学者归纳出的三种培养乐观精神的方法：① 宽容过去，即学会重新组织和接受自己过去的失败、错误和挫折；② 欣赏现在，即感激和满足于当前生活中积极的一面；③ 为将来的进步和发展寻找机会，即将未来的不确定性视为发展和取得进步的机会，并以积极、自信和欢迎的态度来应对。

例证 1-4

丰田公司的“内幕”：文武之道，一张一弛^[41]

丰田汽车工业公司在短短十几年的时间里，就从一个名不见经传的小企业成长为世界汽车行业的一大霸主。丰田的秘密到底是什么呢？它具有被别人形容为“把干毛巾再拧出一把水来”的企业精神，丰田公司的每位员工都把企业当作自己的家。员工之所以能全身心地投入工作，是因为丰富多彩的公司活动培育出了员工乐观敬业的精神。有人说，“丰田在两年内天天开运动会都不成问题”“单是体育设施，就足够召开全国性的运动会”，其规模之大，让人羡慕。丰田公司积极号召职工参加运动部、会（25个部、8个同一爱好者会）和文化教育部、会（13个部、32个同一爱好者会），除了活跃在日本联赛中的足球部，橄榄球、排球、垒球、游泳、滑雪等部约有1000名会员；围棋、日本象棋、纸牌、吹奏乐团、日本式古筝、吟诗和占卜学等文化教育部等约有1800名会员。丰田的员工在体育娱乐之中放松了自我，培养了乐观、自信的精神，并在不知不觉中产生了强烈的工作动机，正所谓“文武之道，一张一弛”。

4. 提升幸福感

企业应该做到以人为本，实行情感管理。管理者必须尊重、理解和关心员工，充分信任员工，相信员工有能力、有潜力走向成功，给每一个员工提供发展的机会，充分发挥员工的潜能、发展员工的个性，真正体现员工在工作中的“主人”地位。积极心理学认为，只有当员工得到尊重、理解、关心和信任时，他们才能真正体验到工作的快乐，从而产生幸福感和满足感，最终实现企业的绩效目标。另外，管理者也应对员工日常生活和工作加强关心，加强企业的内部沟通，建立和谐、温暖的工作氛围，满足员工职业归属的需要和自我实现的需要，从而提升员工的主观幸福感。从员工的角度来讲，员工应主动与他人建立和谐的人际关系，加强与他人的沟通，并积极主动地与他人交流自己工作上的问题，逐渐在企业中寻找到归属感和幸福感。

例证 1-5

西南航空公司 CEO 凯莱赫的人性化管理^[42]

1973 年，凯莱赫在达拉斯组建了西南航空公司。凯莱赫一直注重对员工进行人性化管理，他认为管理者应对员工抱有积极、热情的态度。公司提出了很多创新方案，使员工与管理者融洽相处。例如，公司总部每周都组织郊外野餐，员工与凯莱赫一起庆祝公司取得的成就，还经常举行聚会，纪念公司历史上的标志性事件、祝贺某员工晋升等。凯莱赫的幽默感也是尽人皆知的，实际上，他认为员工也应该有幽默感。在他的影响下，员工都会在飞行中穿着别出心裁的服装，给乘客讲笑话。对于凯莱赫的这种人性化管理，员工们也给予回报：他们高度热情地工作，参与加班飞行，超时超额地工作，以支持公司实现目标。

5. 增强复原力

企业可以让导师引导员工进行增强复原力的训练。首先，由导师要求员工将可利用的资源尽量完整地列举出来，同时及时补充其没有列出的资源，并要求员工尽可能地利用这些资源。其次，让员工尽可能地预测实现目标的过程中可能会遇到的障碍，并制订规避障碍的计划。最后，让员工对自己在面对逆境时可能产生的想法和情感进行批判性反思，并思考如何基于多种资源和选择，采取最合理的方法来克服困难，最终达到目标。

当然，员工也可以通过“增加资源、规避风险、干预影响过程”的思路来提高自身的复原力。员工一方面要做好资源准备，并预测将会遇到的障碍，做好规避障碍的计划；另一方面要做好思想准备，培养不怕困难的精神，以积极的心态对待工作上的挑战。



本章小结

- 管理心理学的发展历史共分为三个阶段：以泰勒为代表的经典科学管理理论阶段（1900—1927 年）；以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X—Y 理论阶段（1927—1965 年）；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）。
- 管理心理学主要研究各种组织中人的心理现象和行为规律，以调动人的积极性、充分发挥人的潜能，从而达到提高生产和工作效率、增加组织功能的目的。
- 管理心理学与组织行为学既有联系，又有区别。
- 管理心理学有助于：（1）强化人性化管理意识，充分调动员工的工作积极性；（2）合理选拔和使用人才，做好职业生涯规划；（3）改善管理沟通，增强团队的凝聚力；（4）提高领导能力和水平；（5）促进组织变革和发展；（6）对积极心理品质和能力的开发及有效管理。
- 管理心理学的一般模型是指个体、群体和组织心理和行为的结果总是通过特定的外部有效性表现出来，从而显示出心理和行为（自变量）与行为有效性（因变量）之间的某种因果关系。
- 管理心理学的研究方法包括实验法、案例分析法、现场研究法和测验法。近年

来，神经科学技术和质的研究方法开始得到应用。

- 路桑斯将积极管理心理学定义为：为提高工作绩效，对心智、能力进行测量、开发及有效的管理，并以员工的积极活力为导向的应用学科。
- 心理资本是指个体积极的心理发展状态，这种状态符合积极管理心理学的标准，能够通过有针对性的投入和开发而使个体获得竞争优势。
- 心理资本的五个维度：自我效能感、希望、乐观、主观幸福感和韧性（复原与超越）。



思考练习题



心理测试

中国本土化心理资本问卷



管理游戏

我的期望



宏伟的蓝图



案例分析

华为“最差奖大会”





参考文献

- [1] 李小勇. 100 个成功的人力资源管理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2004.
- [2] TAYLOR F W. Scientific management, comprising shop management: the principles of scientific management[M]. New York: Harper & Row, 1964.
- [3] MÜNSTERBERG H. Psychology and industrial efficiency[M]. London: Constable, 1913.
- [4] GILBRETH L M. The psychology of management: The function of the mind in determining, teaching, and installing methods of least waste[M]. Easton: Hive Pub. Co, 1980.
- [5] SCOTT W D. The psychology of advertising: a simple exposition of the principles of psychology in their relation to successful advertising[M]. Boston: Small, Maynard, 1908.
- [6] SCOTT W D. Personnel management: principles, practices, and point of view[M]. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 1961.
- [7] 朱祖祥. 工业心理学[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2001.
- [8] MAYO E. The human problems of an industrial civilization[M]. New York: Viking Press, 1960.
- [9] ROETHLISBERGER F J. Management and morale[M]. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1941.
- [10] ROETHLISBERGER F J, WILLIAM J DICKSON. Management and the worker: an account of a research program conducted by the western electric company[M]. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1966.
- [11] LEAVITT H J. Managerial psychology: an introduction to individuals, pairs, and groups in organizations[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1958.
- [12] 宋克勤, 徐炜. 管理学[M]. 2 版. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2013: 53.
- [13] 田永坡. 人力资源服务业四十年: 创新与发展[J]. 中国人力资源开发, 2019 (1): 10.
- [14] 李燕萍, 陈文. 后疫情时代我国人力资源服务业发展转型: 基于疫情防控常态化下人力资源服务政策文本分析[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37 (10): 15.
- [15] 孙健敏, 穆桂斌. 管理心理学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2017.
- [16] 李永鑫. 中国管理心理学 25 年发展回顾与展望[J]. 华北水利水电学院学报(社科版), 2006, 22 (1): 10-15.
- [17] 崔宁宁. 管理心理学在组织管理中的应用[J]. 化工管理, 2016 (4): 88-89.
- [18] Eren E. Organizational behavior and management psychology[J]. Istanbul, Betaşyayınları, Extended, 2001.
- [19] 张昱. 论组织行为学与管理心理学的区别和联系[J]. 中南财经大学学报, 1994, 2: 115-122.

- [20] 康婧, 许恩友, 颜悦, 等. 管理心理学在人力资源管理中的应用[J]. 环球市场, 2017, 000 (15): 111.
- [21] 朱永新. 管理心理学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2014.
- [22] DIENER E, EMMOS R A, LARSEN R J. The satisfaction with life scale[J]. Journal of personality assessment, 1985, 49(1): 71-75.
- [23] 王建新. 当代西方心理学研究新进展对我国管理心理学发展的影响[J]. 甘肃社会科学, 2009 (6): 245-248.
- [24] 卢谢峰, 韩立敏. 中介变量、调节变量与协变量: 概念、统计检验及其比较[J]. 心理科学, 2007, 30 (4): 934-936.
- [25] Baron R M, Kenny D A. The Moderator-Mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. Journal of personality and social psychology, 1986, 51(6): 1173.
- [26] 孟瑶, 梁巧转, 张晶, 等. 战略领导力的核心构成对下属工作绩效影响的跨层级研究: 积极组织行为学视角[J]. 软科学, 2014 (1): 76-80.
- [27] 陆昌勤, 方俐洛, 凌文轻. 组织行为学中自我效能感研究的历史、现状与思考[D]. 北京: 北京大学, 2002.
- [28] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. 心理学报, 2005 (2): 268-274.
- [29] 郭秀艳, 杨志良. 实验心理学[M]. 北京: 人民教育出版社, 2005.
- [30] Kerlinger F N. Foundations of behavioral research[M]. 3rd ed. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston, Inc. 1986.
- [31] HACKMAN J R. Doing research that is useful for theory and practice[M]. San Francisco: Tossey-Bass, 1983.
- [32] SELIGMAN M E P, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology: an introduction[J]. American psychologist, 2000, 55(1): 5-14.
- [33] 马甜语. 积极心理学: 理念、视野及动向[J]. 赣南师范学院学报, 2006, 27 (1): 30-34.
- [34] 马甜语. 积极心理学及其应用的理论研究[D]. 长春: 吉林大学, 2009.
- [35] FREDRICK B L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden and build theory of positive emotions[J]. American psychologist, 2001, 56(3): 218-226.
- [36] 杰克·韦尔奇. 杰克·韦尔奇自传[M]. 曹彦博, 译. 北京: 中信出版社, 2010.
- [37] GOLDSMITH A H, VEUM J R, DARITY W. The impact of psychological and human capital on wages[J]. Economic inquiry, 1997, 35(4): 815-829.
- [38] 路桑斯. 心理资本[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.
- [39] 温磊, 七十三, 张玉柱. 心理资本问卷的初步修订[J]. 中国临床心理学杂志, 2013 (2): 672-675.

[40] 柯江林, 孙健敏, 李永瑞. 心理资本: 本土量表的开发及中西比较[J]. 心理学报, 2009, 41 (9): 875-888.

[41] 代凯军. 管理案例博士评点: 中外企业管理案例比较分析[M]. 北京: 中华工商联合出版社, 2000.

[42] 王建华. 在欢声笑语中赚钱: 美国西南航空公司总裁赫布·凯莱赫[J]. 思维与智慧, 2001 (10): 23-25.