

The Psychological Changes of Employees in Organizational Change from the Perspective of Management Psychology

Fei Liu, Hongxu Wang

Qiannan Medical College for Nationalities, Douyun Guizhou
Email: 447656194@qq.com

Received: Oct. 3rd, 2019; accepted: Oct. 18th, 2019; published: Oct. 25th, 2019

Abstract

China's economic development has entered a new normal, enterprise transformation and upgrading become more and more common. Correspondingly, organizational change has become a new hot spot in the field of management. Management psychology plays an important role in organizational change. In the process of organizational change, management psychology helps manage employee relationship, reduce the pressure of employee change, make sure the focus of organizational change, etc. It's important to study the impacts of organizational change on staff psychological and countermeasures, because it has vital theoretical and practical significances.

Keywords

Management Psychology, Organizational Change, Psychology of Employees

从管理心理学视角看组织变革中员工的心理变化

刘 飞, 王虹旭

黔南民族医学高等专科学校, 贵州 都匀
Email: 447656194@qq.com

收稿日期: 2019年10月3日; 录用日期: 2019年10月18日; 发布日期: 2019年10月25日

摘 要

中国经济发展进入新常态, 企业转型升级越来越普遍, 与之相关的组织变革成为管理领域的新热点。管

理心理学对于组织变革的作用日渐凸显, 体现在组织变革过程中的员工关系管理、变革中的员工情绪压力变化、明晰变革焦点带来的心理不适等方面, 从管理心理学视角看组织变革中员工心理的变化并提出对策性的研究, 具有重要的理论和现实意义。

关键词

管理心理学, 组织变革, 员工心理

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

科学技术的进步引发了社会变革、产业变革和企业组织变革, 企业战略因此就会调整, 乃至重新制定适应未来发展需求的企业发展战略。钱德勒命题告诫人们, 组织结构一定要适应企业发展战略, 并随着战略的调整而进行组织变革。

为了更好地讨论与研究组织变革这一主题, 在 20 世纪 80 年代末期至 90 年代初期, 《管理年度评论》曾刊登了 3 篇文章, 系统阐述了组织变革的发展状况和前景。其中, Sashkin 和 Woodman 等人撰写的 2 篇论文均提及了组织发展领域的几个趋势: 1) 关注组织变革中的员工冲突; 2) 组织变革的任务要与组织发展过程相结合; 3) 逐步重视组织变革理论的研究和作用; 4) 方法改进后的组织发展研究日渐成熟 (Armenakis & Bedeian, 2010)。

冲突管理、组织变革任务的实现、组织变革理论的研究内容都离不开组织中的人, 并且会对员工产生深远的心理影响, 组织中的人如何看待组织变革及相关问题对组织变革成败产生了重大影响。管理心理学是一门研究人的心理与行为的科学, 是管理科学与心理科学的交叉领域。在大多数研究中, 管理心理学主要研究工作环境中个体、以及群体和组织等层面的人的心理及其行为的相关影响因素, 在组织变革过程中显得尤为重要, 因为管理心理学强调人的因素在管理环境中的作用, 这对研究组织变革的内容、背景和员工的管理过程等问题大有裨益。立足管理心理学视角研究组织变革中员工产生的心理变化并提出应对措施, 具有重要意义。

2. 管理心理学概述

2.1. 管理心理学的概念

首先使用“管理心理学”这一名称的是美国心理学家与管理学家莉莲·吉尔布雷斯(张昱, 1994)。

中国的研究人员对管理心理学的定义有很多版本, 其中之一是将管理心理学定义为: 把心理学的理论、原则和方法运用于组织管理中, 通过研究组织中人的心理和行为规律, 进而预测和控制组织中人的行为, 以调动人的积极性, 发挥人的潜能, 提高生产和工作效率, 改善人际关系及增强组织功能(李珑&程志君, 2003)。张昱(1990)明确提出, 管理心理学的研究对象是: 管理过程中各层次人员的心理活动的规律, 以及由心理活动诱发出来的行为规律。

2.2. 管理心理学的发展概况

管理心理学发源之后经过逐步发展, 并于 20 世纪 50 年代在美国趋于成熟, 建立了相对完善的学科

体系。总体而言, 管理心理学的发展主要经历了三个关键阶段, 这三个阶段互相联系有彼此存异, 即古典管理心理学阶段、行为管理心理学阶段和现代管理心理学阶段(张明正, 徐泰玲, 赵轶明, 等, 1997)。而其发展背景主要与二战战后重建管理实践和“霍桑实验”等管理理论研究密切相关。

二战之后, 政治上的相对稳定、社会环境的相对安宁和经济上的逐步复苏, 使得西方社会的科学技术迅猛发展, 取得了丰硕成果。在人们将科学技术广泛应用于社会生产的过程中, 生产劳动的结构和性质都在西方社会的发生了巨大的变革, 陈旧的管理模式已经不能适应新的劳动力结构。因为随着“知识性劳动”和“白领工人”不断增多, 智力资源、人力资本越来越受到管理者的重视, 旧的官僚管理体制对人力资源的充分发挥产生了限制作用。管理学家逐渐开始探索新的管理理论, 以适应新时代管理实践的需要、应对管理工作中面临的新挑战。

20 世纪初期, “科学管理之父”泰勒倡导了科学管理运动, “工业心理学之父”芒斯特伯格开创了工业心理学, 这是在当时的社会环境下对管理实践和理论的大胆突破, 为管理心理学理论的创立奠定了基础, 为后人研究管理心理学提供了宝贵经验。20 世纪 20 年代, 由梅奥和其哈佛大学的同事组织开展的霍桑实验和研究首次把管理研究的重点从工作和物的因素转移到人的因素, 开辟了管理研究的新理论, 为研究组织中人的行为、现代行为科学的发展奠定了基础, 深入推动了管理心理学的进展。

2.3. 管理心理学的重要作用

在现实生活中, 企业组织的管理工作通常包括两个方面: 1) 对科研技术或生产经营等过程的管理, 一般细分为科研技术管理、物质资料管理、劳动力管理; 2) 对组织中人的情绪或心理系统的管理, 一般细分为人际关系管理、行为动机管理、组织文化管理、团队建设管理等方面。大量的管理心理学研究表明, 对组织中人的情绪或心理系统的管理显得越来越重要, 并且在诸多管理实践中得到了证实。因为人是组织的主体, 组织中的大部分工作需要由人去执行或完成, 例如原材料采购或生产、技术设备的运行和维护、科研和技术成果的转化、市场营销工作的开展。

组织效能在很大程度上取决于组织中的人的因素情况。美国商业偶像李·艾柯卡担任克莱斯勒汽车公司总裁之后, 力挽狂澜、用他那锲而不舍的精神把这家濒临倒闭的公司从危境中拯救过来, 不仅使之渡过难关, 难能可贵的是克拉斯勒公司奇迹般地东山再起。李·艾柯卡曾经明确指出: 三个 P 决定了一家公司的命运, 即 People (人)、Product (产品)、Profit (利润)。他将人放在首位, 足以说明组织中人的重要地位, 因为人设计并生产了产品, 继而创造了利润。

因此, 最佳的管理就是对人的管理。而且, 管人就要研究人。人是感性与理性相结合的动物, 很多时候感性大于理性, 人的一切行为均受到其心理因素的影响, 人在组织中的行为与其心理活动密切相关。管理心理学是系统地研究与组织中的管理活动有关的人的心理、行为问题, 深入探讨其规律、原理, 并应用于管理实践, 以提高组织的效能的学科。由此可以得出管理中需要心理学做一定的支撑。特别在心理学取向方面, 因为此取向主要是从人的性格、情绪和对行为的反应等方面着手, 从心理学的角度探讨人力资源管理问题, 也推动了人力资本管理问题的研究热点。由此推论, 应用管理心理学研究管理问题是一个重要趋势。

3. 组织变革概述

目前, 全球政治、经济和社会环境发生了深刻变化, 经济全球化及其相关的社会文化、管理理念在不同国家和地区之间相互渗透, 组织中人的价值观念都在随着不断改变, 这些外部环境的改变给传统的管理模式带来了巨大冲击, 组织变革应运而生, 进而对员工心理产生了诸多影响。

3.1. 组织变革的含义

为了应对组织所处的内外部环境发生的变化, 组织本身需要进行相应的变革, 我们把组织根据内外部环境的变化而相应地、有计划地对组织各个系统做出以改变人的行为和人际关系为主的系统变革称为组织变革(唐宁玉, 郑兴山, 朱晓妹, 等, 2012)。

组织变革的终极目标是增强组织生命力, 提高组织的效率。

3.2. 组织变革的动力

组织是一个系统, 推动组织变革的因素可能来自组织外部环境的变化, 有可能来自组织内部环境的变化, 还可能来自组织成员自身的转变。

1) 组织变革的外部动力主要包括科学技术的进步, 资源和自然环境剧变, 市场竞争加剧, 政治法律制度约束, 消费者行为变化等方面(唐宁玉, 郑兴山, 朱晓妹, 等, 2012)。

2) 组织变革的内部动力主要包括组织战略目标调整, 组织结构变迁, 组织文化改变, 组织领导者更替等因素。

3) 组织变革动力在员工自身变化方面主要表现为组织成员的态度、工作期望、个人价值观的变化。

3.3. 组织变革的信号机制

当组织出现以下一种或几种情形时, 往往是组织急需变革的信号(刘燕华&刘萍, 2009)。

1) 员工或者部门之间的沟通发生了严重障碍。

2) 组织决策失误增多, 或者不能快速形成有效决策。

3) 组织技能失效造成组织目标无法实现, 包括员工的能力和积极性无法正常发挥, 组织的功能也不能发挥真正作用, 从而导致组织目标无法实现。

4) 组织墨守陈规、缺乏创新, 不能适应环境变化, 处于行业边缘地位。

5) 员工精神状态整体不佳, 非自愿流失现象严重, 与当下所倡导的学习型组织相差甚远。

3.4. 组织变革的过程

麦格雷戈曾经指出: “每项管理决策与措施, 都是依据有关人性与其行为的假设。”组织变革也不例外, 每一项组织变革措施都与人息息相关。库尔特·勒温(Kurt Lewin)认为, 成功的组织变革通常要经历解冻、移动、冻结三个发展阶段。领导变革之父约翰·科特(John Kotter)发展了勒温的三阶段变革过程模型。

4. 组织变革对员工心理产生的影响

4.1. 组织变革的管理心理学研究视角

在吸收和消化西方管理心理学理论的基础上, 我国学者积极探讨符合国情的管理心理学理论, 实业家进行了必要的管理心理学实践, 在理论研究和实际应用方面均取得了一些成绩。在企业转型升级的大潮中、在大众创业、万众创新的大背景下, 组织变革、领导行为、员工关系管理、激励问题、组织文化等成为当代管理心理学研究的热点问题(张明正, 徐泰玲, 赵轶明, 等, 1997)。

改革开放以来, 我国经济取得了飞速发展, 倒逼企业进行内部变革, 组织变革已经成为中国经济转型升级过程中最引人注目的方面。中国经济发展进入新常态之后, 组织变革的可行性和重要性更加不言而喻, 但是成功推行组织变革的难度已经被争论了 20 年(毛忞歆&龙立荣, 2009)。当下, 我国企业正处于组织变革的重要时期, 管理心理学的理论和实践价值在组织变革方面彰显的更加突出, 主要体现在变革型领导风格、员工关系管理、变革式组织文化、变革压力管理和确定变革焦点等方面。

4.2. 变革型领导风格下的员工认同感及对组织变革的影响

领导风格对组织变革的成败至关重要, 因为领导风格深刻地影响着变革目标、过程和方法。在过程改革中员工会产生不同的心理变化, 这就需要领导及时采取措施, 对出现心理变化较大的员工正确引导。领导风格对每一个阶段的变革速度和质量都产生了重要影响, 特别在员工对组织变革认同感的影响方面尤为明显(毛忞歆&龙立荣, 2009)。

认同感是一种心理状态, 是一个心理学范畴, 是指个体将自己和另一个对象视为等同或同质, 而与其他对象视为存在差异或者存在敌意, 从而产生密不可分的主体性感觉。静态地看, 认同感体现为某时某地某种情境下, 个体与对象在个体视角下归属于同一类的同质状态。对工作的归属感将带来愉悦的心情、较高的工作效率, 以及可能从工作中获得个人生活的满足(刘燕华&刘萍, 2009)。动态地看, 认同是一个认识、接受、参与、实践的过程, 更是一个同化、内化的过程。在组织变革过程中, 认同感是员工对组织变革战略目标、执行过程和变革结果的接受、认可的一种信任和感觉, 员工对组织变革认同感越强, 就对组织变革越有利。

变革型领导对组织变革的影响是多方面的。毛忞歆、龙立荣(2009)通过实证研究发现: 1) 在组织变革过程中, 变革型领导风格对变革目标和过程、员工对组织变革认同感均产生了正向影响作用。2) 在组织变革过程中, 变革型领导风格是一种有效的领导方式, 变革型领导身体力行, 以身作则, 为下属做好了榜样, 激发了组织变革动力, 克服了变革阻力, 促使组织成员对组织变革产生认同感, 推进组织变革顺利进行(毛忞歆&龙立荣, 2009)。仲理峰、王震、李梅等(2013)通过实证研究, 得出变革型领导通过心理资本对工作绩效产生正向影响的结论。马智妍(2015)认为, 员工心理资本的充分利用可以为组织变革提供支撑。根据表 1, 蔡迎春(2014)在实证研究基础上得出结论, 认为变革型管理者可以影响员工的组织公民行为, 李海东(2013)认为变革型领导可以提高组织绩效和创新能力, 进而有利于组织变革。此外, 变革型领导对心理授权的激励作用显著, 更易实现领导有效性(孙春玲, 等, 2015)。

Table 1. Sample analysis on the influence mechanism of transformational leadership on the citizen behavior of subordinate organizations

表 1. 变革型领导对下属组织公民行为影响机制研究的样本分析(蔡迎春, 2014)

		员工	主管
性别	男	54.9%	69.5%
	女	45.1%	30.5%
年龄	25 岁以下	31.2%	5.1%
	25~30 岁	41.8%	14.7%
	30~35 岁	15.4%	31.3%
	35 岁以上	11.6%	48.9%
工龄	1 年及以下	24.4%	4.7%
	1~3 年	23.8%	18.4%
	3~5 年	31.6%	33.5%
	5 年以上	20.2%	43.4%
学历	专科以下	39.4%	9.6%
	专科	32.4%	34.3%
	本科	21.3%	40.5%
	研究生及以上	6.9%	15.6%

4.3. 组织变革过程中的员工关系管理

传统的人力资源管理演变为当下的人力资本管理, 在组织变革过程中发挥着越来越重要的作用, 员工关系管理的意义越来越重大。

刘钢(2011)认为, 企业组织变革过程中的人力资源管理实践对组织变革的推进具有重大影响, 经研究得出结论, 组织变革过程中的人力资源管理行为分为如下几个方面: 1) 新员工的招聘和录用; 2) 工作任务书的设计与人力资源管理和开发规划; 3) 绩效评价; 4) 薪酬激励; 5) 培训与开发。

组织变革过程中的人力资源管理具有战略性、导向性、系统性和不确定性, 因为组织变革本身就具有不确定性。所以, 员工心理预期往往不能变成现实, 在全盘规划、制定长期战略规划过程中, 管理心理学有助于更好地了解员工的真正想法, 降低离职倾向, 提高工作效率, 有效地进行员工关系管理, 帮助组织成功度过变革期(陈笃升&王重鸣, 2015)。

4.4. 变革文化对员工心理的影响

如果组织一味地被动适应变革, 变革准备往往不足, 难以取得较好的变革效果。随着变革常态化, 一些组织主动选择变革, 即通过打造变革式文化、激励员工提出变革创意, 以主人翁的姿态积极参与变革, 进而实施组织变革。

变革意味着革除旧习, 勇于创新, 所以变革式文化与创新型文化具有异曲同工之妙。创新是一种特殊的变革, 只不过创新更多与创造或者增强产品、过程或服务相关联, 不一定必然导致组织变革。个体文化创新需要强大的心理支撑, 因为组织创新需要包容的文化去接纳试错, 更需要有一颗可以抗压的心。管理心理学在研究创新心态方面的成果显示, 创新提出、执行和结果与技术水平、资金投入、心理的应激方面密切相关, 但是更为重要的是创新时的心理接受态度。同理, 在组织变革过程中, 适合变革的组织文化往往比变革的资金投入、物质投入, 绩效提升方面发挥更大的作用。

如图 1 所示, 唐杰、林志扬、石冠峰(2012)认为, 价值观匹配能够显著影响员工应对变革的策略选择。在建设企业文化的过程中, 管理者要有意识地、清晰地、无歧义地诠释组织愿景和核心价值观念, 特别是在组织变革的特殊时期, 因为价值取向对员工变革行为具有显著促进作用(樊耘, 邵芳, &李纪花, 2009)。合适的变革文化有利于缓解员工的焦躁情绪, 减少变革阻力, 有助于解决变革过程中的利益纷争, 可以发挥员工心理契约功能的积极方面。

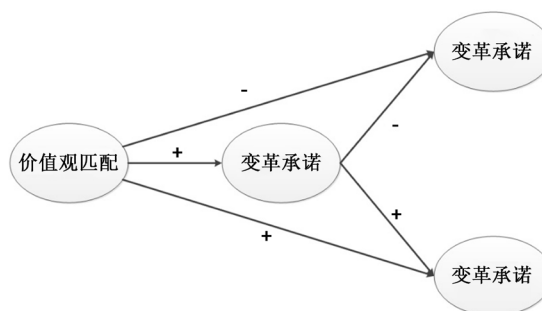


Figure 1. Employees' response to partial mediation model of organizational change
图 1. 员工应对组织变革的部分中介模型[21]

4.5. 组织变革对员工心理的影响

在管理心理学视角下, 员工有成功欲、创造欲、表现欲, 他们强调工作中的自我引导而不愿受制于物。兰菊萍(2012)认为, 员工的安全感与获取自己所在企业和部门的信息成正比。于静静、蒋守芬、赵曙

明(2015)研究发现, 员工心理安全感影响员工建言可能性, 组织变革的不确定性会降低员工心理安全感, 阻碍员工畅所欲言、为组织变革出谋划策。

组织变革中员工心理的影响是多方面的, 其影响后果与员工的人格特征、认知图式、心理承受力和应对变革的方式有关, 如图 2 所示。组织变革对员工的心理刺激是巨大的, 如果处理不当, 必然会给与员工带来很大的心理波动。心理契约违背对知识创造绩效具有显著的负向作用, 也会对组织变革产生不利影响(刘思亚、赵菁等, 2013-2015)。组织变革认知对员工离职倾向有显著的正向影响, 对员工工作满意度有显著的负向影响(曾贱吉、张婕等, 2013-2015)。所以, 组织必须采取多方面的应对措施, 管控组织变革对员工心理产生的多方面影响, 以及在提升员工的积极性方面, 给予一定的激励, 使得员工对心理接受的公平性有一个合适的心理极限。

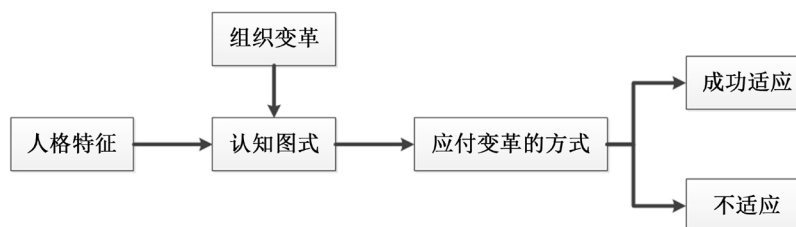


Figure 2. Relationship between personality characteristics and coping styles in organizational change
图 2. 组织变革中的人格特征与应付方式关系示意图

5. 对策与建议

5.1. 重视组织变革压力管理

组织变革的结果之一是加大工作量、延长工作时间、甚至是裁员, 令员工感到焦虑不安和巨大的压力, 这种心情和情绪通常也会传染给亲友, 不利于组织变革的推进(王玉峰, 蒋枫, &刘爱军, 2014)。在应对变革压力方面, 管理心理学也有其独到之处。

以任务和角色为代表的一些产生压力的因素是受控于管理层的, 因此, 可以通过改变工作方式或方法来解决。为了促进变革任务的实现, 有必要进行变革压力管理, 以此减少变革带给员工的负面心理影响[37]。有利于缓解员工身心状态、减轻变革压力的措施主要有: 以管理员工情绪为焦点, 设立可以实现的工作目标、工作再设计、提高员工参与感、提高组织沟通效果、为员工提供更多福利计划等(涂辉文, 王玉峰等, 2014)。

此外, 组织还可以采取教育与沟通、让员工尽量多地参与变革决策、支持员工参加新技能培训以适应变革后的组织、让员工之间建立良好的关系、公平地贯彻变革、选择接受变革的人发挥示范作用等措施, 将员工关系维持在一个稳定、和谐的氛围之中, 保障组织变革的软环境。

5.2. 加强组织变革文化管理

在动态市场条件下, 企业为了生存和发展, 需要进行组织变革。而组织变革文化在企业组织变革中有很重要的影响作用。良好的组织变革文化有利于形成快速变革的氛围和客观环境, 促进组织变革沟通工作, 让组织变革价值理念得到全面理解和贯彻, 从而形成组织变革向心力, 加速组织变革。

5.3. 明确组织变革管理的焦点

组织变革是一项特殊的组织管理工作, 但是和大多数管理工作一样, 组织变革仍然需要重点关注以下几个方面:

5.3.1. 管理必须重视人的因素

组织变革的领导管理人员首先要预测变革可能给员工心理带来的各种影响, 并采取预防措施, 而且要在变革过程中持续满足员工的低层次需要以维持员工的生活水平和家庭关系, 更要重视人的高级需要, 千方百计去满足高级需要以激励人的工作行为和增强变革动力。

5.3.2. 对组织变革管理主体的要求

如果组织具有适合变革的组织文化, 变革可能会自发的进行, 但是, 当下真正具有变革式或创新型组织文化企业组织不多, 所以, 多数情景下组织变革需要组织领导管理人员主动提出, 并设计变革方案, 因此, 组织管理人员要重视提高自身的领导管理水平, 以适应变革的需求(伍叶琴, 2005)。

5.3.3. 持续评估和校正变革成果

持续的评估和校正对于成功实施组织变革至关重要, 不仅可以及时纠正变革偏差, 督促组织内部跨部门合作, 而且可以消除变革过程中的员工消极心态、畏惧失败、盲目服从、不愿走出舒适区域等现象, 在评估的基础上可以及时采取有效措施, 修订变革目标或者变革执行方案, 最终保证组织变革的成功进行。

5.3.4. 战略性组织行为

战略性组织行为是基于这样的假设: 人员是组织获得竞争优势的根本。一个组织或许有与众不同的优质产品与服务、优秀的客户服务、最优的成本结构, 或其他优势, 但是所有这些都是基于对人员, 即人力资本的能力进行组织所产生的结果。在组织变革过程中, 所有保证组织变革顺畅进行的因素也都是基于对人力资本的得利组织和挖掘。借助有效地组织与管理组织中人员的知识与技能, 重视员工心理管理, 将管理心理学应用于组织变革实践, 不仅能够激发和利用人力资本的价值, 而且能够使组织获得可持续发展的竞争优势以及长期的财务回报(迈克尔 A.希特等, 2012)。

5.4. 坚持权变观点

权变理论在组织变革管理中同样适用, 具有不同人格特征的员工在管理变革中的反应也是不同的, 对不同刺激的应付方式也是多种多样的。所以, 组织变革领导和管理者要依据权变理论, 充分分析组织变革产生的原因及其对员工产生的影响, 对不同的员工采取不同的管理方式和对策, 如表 2 所示。

Table 2. Influencing factors of organizational change and management countermeasures

表 2. 组织变革的影响因素以及管理对策

产生的部分原因	变革对员工的主要影响	几点建议
企业成绩的下降	自信心不足	建立较好的心理测评机制, 做好心理普查。
生产经营缺乏创新	对自我评价的降低	不定期做心理培训与疏导, 及时了解员工情绪。
组织本身的病变	积极的情感不能释放	通过沟通, 做适当的心理角色的转换。
职工的士气低落	容忍力和较低自我效能感	建立心理档案, 做到每人一评。
管理方面的散漫	没有充分表现个人价值	

5.5. 培养变革型管理者

随着组织变革的不断深入, 管理者的角色将会发生改变, 而管理者在组织变革中的管理方式和风格都有一定改变。所以, 企业应注重培养变革型领导风格的管理者, 借此提高员工对组织文化、组织变革

的积极心理体验。变革型管理者可以依据员工对现状嵌入程度的不同, 选择多元化的管理方式和策略, 营造不同的心理授权氛围, 激发员工热情, 进而有效促进下属的组织公民行为, 在组织变革过程中发挥积极作用。

6. 结论

在今天的企业发展中, 员工的心理素质要求较高。尤其是在组织变革、企业转型升级逐渐成为常态的今天, 管理心理学的研究也面临着新的挑战, 挑战同时意味着机遇, 这一点在组织变革对员工的心理影响方面体现的尤其明显。

管理心理学在指导组织变革方面已经产生了推动作用, 在打造变革式组织文化、进行员工关系管理和应对变革压力方面都表现突出, 有利于消除组织变革对员工心理产生的负面影响。

管理心理学在新的社会经济环境里, 在某些领域还显得捉襟见肘, 不能解决或者解释所有问题。在世界经济一体化、全球性竞争、社会结构变化、地球村概念、科学技术创新、互联网+、大数据和生态文明等新趋势下, 为了更好地研究组织变革对员工心理产生的影响, 管理心理学的理论研究者和实践家都需要持续提供人是如何适应科学技术进步、区域经济快速融合、社会结构变化、企业转型升级的新知识, 尤其是互联网的普及带给人们的巨大而深入的影响, 分析和探讨管理问题中的心理因素, 在更好地将管理心理学应用于组织变革管理实践、解决变革问题的同时, 使管理心理学自身也不断得到完善与发展, 促使理论和实践相得益彰。

参考文献

- 蔡迎春(2014). 变革型领导对下属组织公民行为影响机制的研究. 硕士论文. 秦皇岛: 燕山大学.
- 陈笃升, 王重鸣(2015). 组织变革背景下员工角色超载的影响作用: 一个有调节的中介模型. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 45(3), 143-157.
- 樊耘, 邵芳, 李纪花(2009). 企业家对组织文化和组织变革影响的实证研究——基于组织文化四层次模型. *管理评论*, 21(8), 104-113.
- 郭小花, 张雪芹(2015). 企业核心员工的心理契约违约的影响及预防措施研究. *生产力研究*, (10), 126-128.
- 李海东(2013). 变革型领导对员工即兴发挥行为的影响研究——以心理资本为中介变量. *中央财经大学学报*, (9), 78-84.
- 李琰, 程志君(2003). 管理心理学研究现状和本土化前景. *安徽农业大学学报*, 12(3), 87-90.
- 刘钢(2011). *创业企业组织变革过程中的人力资源管理行为策略研究*. 博士论文. 长春: 吉林大学.
- 刘燕华, 刘萍(2009). *组织心理与行为管理概论*. 北京: 经济管理出版社.
- 马智妍(2015). *员工心理资本与变革支持行为的关系: 组织支持感和变革开放性的作用研究*. 硕士论文. 广州: 华南理工大学.
- 迈克尔 A. 希特, C. 切特·米勒, 安瑞妮·科勒拉(2012). *组织行为学: 基于战略的方法(原书第2版)*. 冯云霞, 笪鸿安, 译. 北京: 机械工业出版社.
- 毛忞歆, 龙立荣(2009). 变革型领导与员工对组织变革认同感的关系研究. *管理学报*, 6(5), 595-600.
- 孙春玲, 张梦晓, 安珣(2015). 维度分化视角下变革型领导对心理授权的激励作用研究. *中国软科学*, (10), 166-176.
- 唐杰, 林志扬, 石冠峰(2012). 价值观匹配对员工应对组织变革的影响研究: 多个模型比较. *华东经济管理*, 26(8), 147-151.
- 唐宁玉, 郑兴山, 朱晓妹(2012). *组织行为与管理*. 北京: 北京师范大学出版社.
- 王玉峰, 蒋枫, 刘爱军(2014). 企业组织变革压力下员工的应对策略研究. *工业技术经济*, (6), 102-110.
- 于静静, 蒋守芬, 赵曙明(2015). 冲突管理方式与员工建言行为的关系研究——基于心理安全感和权力距离视角. *华东经济管理*, 29(10), 168-174.

- 张明正, 徐泰玲, 赵铁民, 等(1997). *管理心理学理论与方法*. 北京: 中央民族大学出版社.
- 张昱(1994). 论组织行为学与管理心理学的区别和联系. *中南财经大学学报*, (2), 115-122.
- 仲理峰, 王震, 李梅, 等(2013). 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究. *管理学报*, 10(4), 536-544.
- Achilles A. Armenakis, Arthur G. Bedeian (2010). 组织变革: 20世纪90年代的理论与研究综述. 陈福军, 吴晓巍, 译. *管理世界(月刊)*, (10), 158-166.