

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Tác giả: PGS. TS. Vũ Dũng

LỜI NÓI ĐẦU

Từ khi đất nước ta chuyển đổi từ cơ chế tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN, mở cửa và hội nhập thì việc đổi mới và nâng cao hoạt động quản lý xã hội đã trở thành nhiệm vụ bức xúc. Hoạt động quản lý đã trở thành một trọng những yếu tố có tầm quan trọng hàng đầu đối với việc phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta. Đã đến lúc chúng ta cần phải nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức trong mọi lĩnh vực của cuộc sống xã hội.

Những yêu cầu trên đã đặt ra cho chúng ta cần phải nghiên cứu về tâm lý của những người lãnh đạo và của các tổ chức. Bởi lẽ mỗi con người, mỗi tổ chức xã hội là một thế giới tâm lý rất phức tạp và phong phú. Thế giới tâm lý này là động lực nội tâm chi phối từ nhận thức đến hành vi của các chủ thể.

Nắm bắt được nhu cầu này của xã hội, trong những năm gần đây đã có một số cuốn sách: giáo khoa về Tâm lý học quản lý được dịch và biên soạn. Song, dường như chúng ta vẫn cần một cuốn sách giáo khoa về Tâm lý học quản lý được trình bày có hệ thống hơn về một số vấn đề lý luận cơ bản nhất, đề cập được những kiến thức mới, đề cập được thực tiễn của đời sống xã hội của đất nước hiện nay.

Với những mục tiêu và mong muốn như vậy, chúng tôi quyết định biên soạn cuốn giáo trình về Tâm lý học quản lý. Giáo trình đề cập đến những vấn đề cơ bản nhất, cốt yếu nhất của Tâm lý học quản lý, nhất là về lý luận, nên nó hữu ích cho sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh, cũng như cho những người làm công tác nghiên cứu quan tâm đến những khía cạnh tâm lý của hoạt động quản lý.

Việc biên soạn giáo trình này được chuẩn bị trong nhiều năm nay. Trong thập kỉ 90 của thế kỉ 20, chúng tôi đã viết một số cuốn sách liên quan tới vấn đề Tâm lý học quản lý như: Giám đốc Những yếu tố để thành công (1990), Cơ sở tâm lý của ê kíp lãnh đạo (1995), Tâm lý xã hội với quản lý (1995)... Sau một số năm chuẩn bị tư liệu nghiên cứu các công trình của các tác giả trong và ngoài nước, cuốn sách đã được bắt đầu viết từ năm 2004. Trong quá trình viết chúng tôi có sử dụng một số kiến thức đã được trình bày trong các sách đã được công bố của mình trước đó.

Cuốn sách được trình bày thành ba phần:

Phần thứ nhất - Những vấn đề chung. Trong phần này trình bày đối tượng, phương pháp nghiên cứu, lịch sử hình thành và phát triển của Tâm lý học quản lý (gồm hai chương). Trong phần này, trình bày sự hình thành và phát triển Tâm lý học quản lý ở nước ta từ thời kì tập trung bao cấp đến nay. Đây là những vấn đề hầu như chưa được đề cập trong các tài liệu. Chính vì vậy mà khi trình bày vấn đề này chúng tôi gặp những khó khăn nhất định.

Phần thứ hai - Tâm lý người lãnh đạo. Phần này chiếm tỉ lệ lớn nhất của cuốn sách (gồm sáu chương), nếu không nói đây là phần quan trọng nhất của cuốn sách. Bởi lẽ, trong hoạt động quản lý, người lãnh đạo là chủ thể, là người quyết định sự thành bại của hoạt động quản lý. C.Mác đã từng chỉ ra: Đối với người độc tấu thì anh ta tự điều khiển hành vi của mình, còn với một dàn nhạc thì cần có nhạc trưởng. Không có nhạc trưởng thì dàn nhạc không thể hoạt động được, cũng như vậy không có người lãnh đạo thì tổ chức không vận hành được, không tồn tại và phát triển. Chính vì vậy, mà từ buổi bình minh của loài người, khi xã hội của con người còn tồn tại dưới các hình thức sơ khai - các bộ tộc đã hình thành thủ lĩnh - người đứng đầu bộ tộc. Đó là người điều hành, tổ chức các hoạt động của bộ tộc. Khi xã hội phát triển càng cao thì vai trò của những người lãnh đạo càng trở nên quan trọng hơn.

Trong phần này, ngoài việc đề cập đến những vấn đề tâm lý cần thiết của người lãnh đạo, cuốn sách đã đề cập đến một số vấn đề còn ít được đề cập trong Tâm lý học quản lý ở nước ta hiện nay như: Khái niệm lãnh đạo, quản lý, các học thuyết về sự lãnh đạo vấn đề quyền lực trong lãnh đạo, ê kíp lãnh đạo, những khó khăn tâm lý đối với người lãnh đạo là phụ nữ...

Phần thứ ba - Tâm lý người lao động và tổ chức. Phần này trình bày những vấn đề tâm lý của đối tượng quản lý. Ở đây cuốn sách trình bày một số vấn đề tâm lý cơ bản của những người lao động, của tổ chức. Về tâm lý người lao động, cuốn sách đã trình bày những khía cạnh tâm lý mà người lãnh đạo cần quan tâm nhất nhằm tập hợp và phát huy cao độ tiềm năng của người lao động trong quá trình tổ chức hoạt động của tập thể.

Người lãnh đạo, những người bị lãnh đạo và tổ chức là ba chủ thể của hoạt động quản lý. Ba chủ thể này (trong đó người lãnh đạo là chủ thể quan trọng nhất) luôn nằm trong quan hệ biện chứng với nhau. Chính vì vậy, trong hoạt động chung của tổ chức cần phải nhìn nhận mỗi tác động tương hỗ, biện chứng này theo kênh từ trên xuống dưới, từ dưới lên trên và các kênh ngang.

Hoạt động quản lý là hoạt động rất phức tạp. Việc nghiên cứu những vấn đề tâm lý của hoạt động quản lý là công việc khó khăn. Do vậy, những vấn đề được trình bày trong cuốn sách này không thể tránh khỏi những khiếm khuyết. Chúng tôi rất mong nhận được những lời góp ý, những lời chỉ giáo của các nhà khoa học và bạn đọc. Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự quan tâm và giúp đỡ này.

Hà Nội, tháng 8 năm 2006

Tác giả

PGS. TS. Vũ Dũng

I. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 1: ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Xác định đối tượng nghiên cứu của Tâm lý học quản lý là đi tìm lời giải cho câu hỏi: Tâm lý học quản lý nghiên cứu cái gì? Để trả lời cho câu hỏi này, trước hết chúng ta cần xác định vị trí của Tâm lý học quản lý trong hệ thống các phân ngành của khoa học Tâm lý.

Nếu chúng ta cho rằng Tâm lý học quản lý là một phân ngành của Tâm lý học thì điều đó hoàn toàn không sai, song chúng ta cần chính xác hơn nữa vị trí của lĩnh vực khoa học này. Chúng tôi cho rằng Tâm lý học quản lý là một phân ngành hẹp, một phân ngành của tâm lý học xã hội. Tại sao vậy?

Bởi vì, nếu Tâm lý học xã hội nghiên cứu các đặc điểm tâm lý của nhóm xã hội, trong đó đặc biệt là hành vi xã hội thì Tâm lý học quản lý nghiên cứu về quá trình tổ chức nhóm, đặc biệt là các tổ chức xã hội. Như vậy, Tâm lý học quản lý và Tâm lý học xã hội đều nghiên cứu về nhóm xã hội, nhưng phạm vi nghiên cứu của Tâm lý học quản lý hẹp hơn.

Đối tượng của Tâm lý học quản lý là nghiên cứu những đặc điểm tâm lý của người người lãnh đạo, những người bị lãnh đạo và các tổ chức xã hội, cũng như các quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo.

Nhiệm vụ cơ bản của Tâm lý học quản lý là nghiên cứu các đặc điểm tâm lý của hoạt động quản lý với mục đích nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

Created by AM Word2CHM

II. CÁC PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 1: ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Theo Paul E. Spector (2000), việc tiến hành các phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học quản lý cần chú ý một số vấn đề cơ bản sau:

- a) Xác định câu hỏi nghiên cứu
- b) Thiết kế các khái niệm nghiên cứu quan trọng
- c) Các phương pháp nghiên cứu
- d) Đo lường
- e) Thống kê
- g) Đạo đức trong nghiên cứu

1. Xác định các câu hỏi nghiên cứu

Khi tiến hành bất cứ một vấn đề tâm lý nào của tổ chức thì đều bắt đầu từ việc xác định câu hỏi nghiên cứu. Chúng ta định nghiên cứu vấn đề tâm lý gì của tổ chức? Câu hỏi nghiên cứu có thể là một vấn đề cụ thể, có phạm vi hẹp, cũng có thể là một vấn đề lớn, có phạm vi rộng.

Chẳng hạn, câu hỏi nghiên cứu dưới đây là dạng câu hỏi mang tính tổng hợp, có phạm vi rộng: Những nguyên nhân nào kích thích tính tích cực lao động của con người? Câu hỏi nghiên cứu cụ thể về khía cạnh này có thể là: Lợi ích có vai trò như thế nào đối với việc kích thích tính tích cực lao động của con người?

Khi xác định câu hỏi nghiên cứu không nên xác định một cách quá chung chung, mà nên cụ thể rõ ràng. Bởi các câu hỏi nghiên cứu lớn, chung chung sẽ khó khăn cho người nghiên cứu khi xác định mục tiêu, nhiệm vụ, khách thể, nội dung, phạm vi nghiên cứu...

Không nên xác định một vấn đề nghiên cứu như: Nghiên cứu tâm lý người lãnh đạo, mà cần xác định rõ nghiên cứu khía cạnh tâm lý nào của người lãnh đạo. Chẳng hạn như nghiên cứu năng lực tổ chức hay các đặc điểm nhân cách của người lãnh đạo. Đưa ra các câu hỏi nghiên cứu quá chung chung là hiện tượng thường thấy ở các sinh viên chuẩn bị làm khoá luận tốt nghiệp, các học viên cao học, các nghiên cứu sinh ngành Tâm lý học ở nước ta khi xác định đề tài nghiên cứu của khoá luận tốt nghiệp, của luận văn cao học hay của luận án tiến sĩ.

2. Thiết kế các khái niệm nghiên cứu quan trọng

Khi tổ chức một nghiên cứu cần chú ý đến một số vấn đề cơ bản sau:

2.1. Các biến số

Các biến số là cơ sở để xây dựng đề cương nghiên cứu. Các biến số của một nghiên cứu về tổ chức có thể là: năng lực, thái độ hành vi, thành tích nghề nghiệp... Có hai loại biến số biến số độc lập và biến số phụ thuộc.

Các biến số độc lập là các yếu tố mà người nghiên cứu kiểm soát hay điều khiển được.

Các biến số phụ thuộc là những đo lường về đánh giá tác động (nếu có) của biến độc lập.

Nói cách khác, biến độc lập có thể trở thành nguyên nhân của biến phụ thuộc. Chẳng hạn, nghiên cứu về biến đổi tâm lý của người lao động trong một doanh nghiệp khi giám đốc áp dụng các biện pháp tổ chức lao động mới. Ở đây, các biện pháp tổ chức lao động mới là biến độc lập, những biến đổi tâm lý của người lao động là biến phụ thuộc. Bởi vì, những biến đổi tâm lý này phụ thuộc vào cách thức tổ chức lao động của những người lãnh đạo.

2.2. Địa điểm nghiên cứu

Khi thực hiện một nghiên cứu, chúng ta cần xác định nghiên cứu đó được tiến hành ở đâu: Trong phòng thí nghiệm hay ở ngoài hiện trường?

Nghiên cứu ngoài hiện trường là nghiên cứu được thực hiện trong môi trường tự nhiên. Chẳng hạn, nghiên cứu hành vi của người lao động khi họ đang làm việc trong công xưởng. Nhà nghiên cứu không can thiệp để làm biến đổi môi trường làm việc của người lao động.

Nghiên cứu trong phòng thí nghiệm là nghiên cứu mà nhà tâm lý học đã thiết kế hoặc sáng tạo ra địa điểm nghiên cứu theo ý định của mình. Năm 1924 đến năm 1926, E.Mayo và các cộng sự của ông đã tiến hành nghiên cứu về sự ảnh hưởng của việc chiếu sáng đến hiệu quả lao động của công nhân tại Công ti điện miền Tây (Mỹ). Các nhà nghiên cứu quan sát hai nhóm công nhân làm việc. Một nhóm được làm việc trong điều kiện có cường độ ánh sáng thay đổi theo từng giai đoạn, còn với nhóm kia, cường độ ánh sáng không thay đổi trong suốt thời gian thử nghiệm. Sau hơn hai năm thử nghiệm, họ không thấy có sự thay đổi hiệu suất lao động nào mang tính thống kê liên quan đến sự thay đổi cường độ ánh sáng trong phòng làm việc. Đây là một dẫn chứng về nghiên cứu trong phòng thí nghiệm.

2.3. Khái quát hoá.

Khái quát hoá rất cần thiết đối với tổ chức nghiên cứu. Khái quát hoá là những nhận định ban đầu của nghiên cứu, nó có thể giúp chúng ta đánh giá về tập thể khác tổ chức khác, về địa điểm tình huống nghiên cứu trên cơ sở đó giúp chúng ta lựa chọn vấn đề, địa điểm, phương pháp nghiên cứu.

2.4. Kiểm tra

Mỗi nghiên cứu chúng ta thường thu được các số liệu và đưa ra các giải thích cho kết quả thu được. Nhà nghiên cứu cần kiểm tra lại xem những kết quả đó với giả thuyết nghiên cứu ban đầu, kiểm tra lại các kết quả thu được, kể cả các nhận định đưa ra: Đặc biệt, đối với những nghiên cứu trong phòng thí nghiệm thì sự kiểm tra kết quả thu được qua các lần nghiên cứu là rất cần thiết.

2.5. Sự phân chia ngẫu nhiên và sự lựa chọn ngẫu nhiên

Sự phân chia ngẫu nhiên được thực hiện khi các khách thể phân chia theo những điều kiện hoặc mức độ khác nhau của biến số độc lập mà không theo tính hệ thống nào. Điều đó có nghĩa là mỗi khách thể nghiên cứu đều có sự ngẫu nhiên như nhau khi phân theo từng điều kiện.

Sự lựa chọn ngẫu nhiên là sự lựa chọn các vấn đề khảo sát theo phương pháp không có tính hệ thống. Mỗi vấn đề của nghiên cứu đều có sự ngẫu nhiên như nhau đối với lựa chọn trong thực tế. Sự lựa chọn ngẫu nhiên cũng được sử dụng nhiều trong lựa chọn các khách thể nghiên cứu. Chẳng hạn, khi nghiên cứu về hứng thú nghề nghiệp của công nhân một nhà máy, ta có thể chọn một số công nhân một cách ngẫu nhiên trong tổng số công nhân của nhà máy.

3. Các phương pháp nghiên cứu

Là một phân ngành của Tâm lý học xã hội, Tâm lý học quản lý sử dụng hầu hết các phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học xã hội. Trong đó, có những phương pháp không chỉ là phương pháp của Tâm lý học xã hội mà còn là phương pháp nghiên cứu của một số khoa học khác. Các phương pháp này được trình bày nhiều trong Tâm lý học xã hội, Tâm lý học đại cương. Do vậy, ở đây các phương pháp được trình bày rất tóm lược.

3.1. Phương pháp thực nghiệm

Thực nghiệm là phương pháp được sử dụng khá nhiều trong Tâm lý học xã hội, cũng như Tâm lý học quản lý. Theo David G. Mayers, cứ bốn nghiên cứu thuộc lĩnh vực Tâm lý học xã hội thì có ba phương pháp thực nghiệm và có hai phần ba các nghiên cứu đó được tiến hành trong phòng thí nghiệm.

Thực nghiệm được thiết kế trong đó có một hoặc một số biến độc lập và có một hoặc một số biến phụ thuộc. Các nhà nghiên cứu thường thay đổi một hay một số yếu tố cùng một lúc, trong khi vẫn giữ nguyên các yếu tố khác, qua đó chỉ ra sự thay đổi do tác động đó. Theo David, nghiên cứu thực nghiệm là nghiên cứu nhằm tìm kiếm các nguyên nhân của các mối liên hệ nhân quả bằng cách điều khiển một hay một vài nhân tố, trong khi đó lại kiểm soát các nhân tố khác - giữ cho chúng không đổi (Lê Văn Hào, 1996).

Hầu hết các thực nghiệm trong Tâm lý học quản lý được tiến hành trong phòng thí nghiệm (Schaubroeck và Kuehn, 1992). Tuy vậy, vẫn có những thí nghiệm được tiến hành trong môi trường tự nhiên.

3.2. Phương pháp điều tra

Phương pháp điều tra là một trong những phương pháp đơn giản nhất và dễ thực hiện nhất trong số những phương pháp nghiên cứu cơ bản. Phương pháp điều tra sử dụng một loạt câu hỏi để nghiên cứu một hay một số biến số mà chúng ta quan tâm. Hầu hết các cuộc điều tra đều được thực hiện bằng hình thức bảng hỏi. Ngoài ra, có những cuộc điều tra được tiến hành bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp, phỏng vấn qua điện thoại hoặc được thực hiện qua E-mail hay qua mạng.

Đa số các cuộc điều tra đều nhằm thu thập các số liệu trực tiếp từ phía khách thể nghiên cứu, song một số cuộc điều tra lại sử dụng những số liệu đã có sẵn và thu thập thêm thông tin từ những đồng nghiệp của khách thể và từ những người quản lý.

Điều tra có thể thực hiện theo lát cắt ngang hay điều tra bổ dọc...

Một số cuộc điều tra mang tính chất lát cắt ngang, nghĩa là điều tra về một vấn đề tại một thời điểm.

Điều tra bổ dọc là thu thập số liệu về một vấn đề, về cùng khách thể, cùng địa điểm khảo sát nhưng trong các thời điểm khác nhau. Điều tra bổ dọc là điều tra được tiến hành trong thời gian dài và trong thời gian đó nhà nghiên cứu tiến hành các cuộc điều tra khác nhau.

Ở nước ta đa số các nghiên cứu đều thuộc diện nghiên cứu có tính chất lát cắt ngang, các nghiên cứu bổ dọc còn ít được thực hiện, nhất là trong Tâm lý học quản lý.

Phương pháp điều tra có ưu điểm là chúng ta có thể nhanh chóng có được thông tin về vấn đề quan tâm. Mặt khác, phương pháp điều tra thực hiện dễ dàng hơn, thuận lợi hơn so với phương pháp thực nghiệm trong phòng thí nghiệm.

Phương pháp điều tra có nhược điểm là không phải lúc nào chúng ta cũng thu được các thông tin tốt, có độ tin cậy về vấn đề nghiên cứu.

Có lẽ, vấn đề lớn nhất của phương pháp điều tra là sự nhiệt tình, tinh thần và ý thức trách nhiệm của khách thể khi trả lời các câu hỏi.

3.3. Phương pháp quan sát

Người ta thường sử dụng phương pháp này để quan sát tâm trạng, thái độ và đặc biệt là hành vi của con người trong tổ chức. Ở nhiều công ti của Nhật Bản, các nhà tâm lý học thường quan sát tâm trạng của các công nhân khi đến công ti. Vì tâm trạng có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất và chất lượng lao động của người lao động. Taylor đã quan sát quá trình thực hiện các thao tác lao động của người công nhân, trên cơ sở đó phân tích những động tác nào là cần thiết và những động tác nào là thừa, cần loại bỏ, từ đó, nâng cao được năng suất lao động của người công nhân.

Khi thực hiện phương pháp quan sát, ta cần tuân thủ một số nguyên tắc cơ bản sau: xác định rõ mục đích quan sát, xây dựng sơ đồ quan sát phù hợp.

Có hai dạng quan sát cơ bản: quan sát không can thiệp và quan sát có can thiệp.

Quan sát không can thiệp là quan sát hành vi của khách thể mà không có tác động của người quan sát. Hình thức này còn được gọi là quan sát tự nhiên. Trong trường hợp này, người quan sát ghi chép một cách thụ động những gì xảy ra.

Quan sát có can thiệp là quan sát mà nhà quan sát muốn can thiệp vào tình huống nghiên cứu nhằm làm sáng tỏ một số điểm nào đó hoặc kiểm nghiệm một lý thuyết. Quan sát có can thiệp có ba hình thức:

- Quan sát có tham gia;
- Quan sát có cấu trúc;
- Quan sát thực nghiệm.

Quan sát có tham gia là người quan sát tham gia tích cực trong tình huống mà hành vi được quan sát. Người quan sát không cần phải nguy trang, mà hiện diện trong tình huống công khai.

Quan sát có cấu trúc là quan sát có sự kiểm soát của nhà nghiên cứu, nhưng mức độ kiểm soát thấp hơn thực nghiệm. Nhà nghiên cứu có thể có thể can thiệp nhằm tạo ra một tình huống để quan sát hay có thể tạo nên quy trình để quan sát tốt, hiệu quả hơn.

3.4. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Trong Tâm lí học quản lí cũng như nhiều khoa học khác thường sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu. Việc tiến hành phương pháp nghiên cứu tài liệu cần chú ý một nguyên tắc cơ bản sau:

- Nghiên cứu tài liệu cần được xem như một phương pháp đặc biệt khi nghiên cứu nội dung các thông tin về tổ chức.
- Nghiên cứu tài liệu phải có tính chất tổng hợp, nghĩa là không chỉ nghiên cứu nội dung của thông tin mà cần phải nghiên cứu các khía cạnh khác trong các quan hệ của tổ chức.
- Nghiên cứu tài liệu là phương pháp bổ trợ, cùng với một số phương pháp khác khi nghiên cứu các đặc điểm tâm lí của tổ chức.

Các giai đoạn tiến hành nghiên cứu tài liệu gồm:

- Giai đoạn chuẩn bị nghiên cứu tài liệu;
- Giai đoạn kiểm tra độ tin cậy của tài liệu;
- Giai đoạn phân tích tài liệu, diễn đạt kết quả và kết luận.

4. Đo lường

Đo lường là quá trình xác định số lượng các đặc điểm của khách thể hay các vấn đề nghiên cứu. Các biến số trong mỗi nghiên cứu cần được đo lường hoặc lượng hoá để giúp nhà tâm lí học phân tích và đi đến các kết luận.

Có thể phân ra hai đo lường: đo lường tuyệt đối và đo lường tương đối.

Trong đo lường tuyệt đối, các giá trị của biến số được miêu tả có tính đặc thù, riêng rẽ một cách tuyệt đối mà không miêu tả toàn bộ các đặc điểm của vấn đề nghiên cứu, tức là miêu tả có chọn lọc...

Đo lường tương đối được sử dụng khi nhà nghiên cứu muốn miêu tả toàn bộ các đặc điểm của vấn đề.

III. CÂU HỎI THẢO LUẬN

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 1:
ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU
CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

1. Trình bày đối tượng nghiên cứu của Tâm lý học quản lý. Phân biệt sự khác và giống nhau về đối tượng nghiên cứu giữa Tâm lý học xã hội và Tâm lý học quản lý. Đối tượng nghiên cứu của Tâm lý học quản lý thay đổi như thế nào trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội?

2. Trình bày những vấn đề cốt yếu nhất khi tiến hành các phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học quản lý?

3. Trình bày khái quát mục đích, nội dung và cách thức tiến hành của các phương pháp nghiên cứu trong Tâm lý học quản lý?

4. Những yêu cầu gì đặt ra về phương pháp nghiên cứu của Tâm lý học quản lý ở nước ta hiện nay (việc kế thừa các phương pháp nghiên cứu của tâm lý học thế giới và việc sáng tạo trong phương pháp nghiên cứu cho phù hợp với thực tiễn của đời sống xã hội nước ta hiện nay như thế nào)?

I. NHỮNG TIỀN ĐỀ ĐỂ HÌNH THÀNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 2: LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Tâm lý học quản lý ra đời vào đầu thế kỉ XX, nhưng những tiền đề cho sự ra đời của nó đã xuất hiện rất sớm. Đó là những tiền đề về mặt thực tiễn và những tiền đề về mặt tư duy, lí luận.

Từ xa xưa, con người đã biết sử dụng hoạt động quản lý vào việc tổ chức các cộng đồng của mình. Những khái niệm quản lý cơ bản đã có từ 5000 năm trước Công nguyên. Trong Kinh Thánh, Jethro giảng giải cho Moses về lợi ích của sự uỷ quyền và của tổ chức vững mạnh.

Thời Hi Lạp cổ đại, những kĩ xảo tinh vi như quản lý tập trung và dân chủ đã được áp dụng. Trong tập nghị luận của mình, Socrate nói: "...Những người biết cách sử dụng con người sẽ điều khiển công việc hoặc cá nhân hoặc tập thể một cách sáng suốt, trong khi những người không biết làm như vậy, sẽ mắc sai lầm trong việc điều hành công việc này". Quan điểm về vị trí của con người, về nghệ thuật sử dụng con người như một điều kiện tiên quyết để đảm bảo quản lý thành công của nhà triết học Cổ đại Hi Lạp này đến nay vẫn còn giữ nguyên tính thời sự và giá trị thực tiễn của nó.

Vào thời Trung cổ, người ta đã sử dụng kế toán kép trong hệ thống quản lý, nhà kinh doanh biết được tình trạng tiền mặt và hàng tồn kho, nhờ đó kiểm soát được nguồn tiền mặt của mình.

Thời Trung Hoa cổ đại, bốn chức năng cơ bản của quản lý đã được xác định. Đó là kế hoạch hoá, tổ chức, tác động và kiểm tra. Đến nay, chúng vẫn là những chức năng cơ bản của hoạt động quản lý.

Cuộc cách mạng công nghiệp xảy ra vào cuối thế kỉ XVIII ở Anh đã tạo tiền đề quan trọng cho sự phát triển tư duy quản lý. Các cơ sở sản xuất phải hoạt động trong nền kinh tế thị trường, lợi nhuận gắn liền với việc tổ chức sản xuất. Bởi vậy, tổ chức sản xuất, kinh doanh như thế nào để đạt hiệu quả cao đã trở thành mối quan tâm hàng đầu của các nhà sản xuất và các nhà nghiên cứu quản lý. Cuộc vận động quản lý theo khoa học đã ra đời để đáp ứng yêu cầu đó.

II. TAYLOR VÀ THUYẾT QUẢN LÝ THEO KHOA HỌC

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 2: LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Người khởi xướng và sáng tạo ra cuộc vận động quản lý theo khoa học là Frederich Winslow Taylor, một người Mỹ. Ông sinh năm 1856. Mặc dù tốt nghiệp loại ưu trường Harvard về luật, nhưng Taylor lại từ chối cái nghề nghiệp mà xã hội cho là cao quý đó để đến làm việc tại Enterprise Hydraulic Works với tư cách là một thợ máy. Ở đây, người trí thức trẻ đã hoà mình vào cuộc sống đầy vất vả của người thợ. Anh đã tận mắt chứng kiến điều kiện làm việc thiếu thốn của người lao động, cách thức tổ chức lao động kém hiệu quả của các nhà quản lý. Và chính đây là khởi điểm của những ý tưởng về việc tổ chức lao động một cách khoa học và có hiệu quả của Taylor. Với mục đích phấn đấu rõ ràng, với ý chí và nghị lực phi thường, từ một công nhân bình thường, Taylor trở thành kíp trưởng, quản đốc, kỹ sư trưởng nhà máy Midvale. Năm 1883, ông nhận được bằng Phó tiến sĩ kỹ thuật chế tạo máy của Viện kỹ thuật Steven. Năm 1885, Taylor trở thành hội viên của Hội các kỹ sư cơ khí Mỹ và sau đó làm Chủ tịch Hội.

Năm 1911, ông cho xuất bản cuốn sách "Các nguyên tắc quản lý theo khoa học". Sau khi ra mắt bạn đọc, cuốn sách đã được dịch ra 8 thứ tiếng ở châu Âu và tiếng Nhật. Taylor là người nỗ lực không ngừng đưa khoa học vào quản lý công nghiệp. Ông muốn có sự cải cách lớn trong quản lý - quản lý và tổ chức nhà máy từ không chuyên nghiệp sang chuyên nghiệp

Tư tưởng chủ đạo của thuyết quản lý theo khoa học của Taylor là tiêu chuẩn hoá công việc và kiểm tra cả chiều rộng lẫn chiều sâu nhằm duy trì các tiêu chuẩn này. Ông tìm những người thợ giỏi nhất để làm công việc thường ngày với cách thức duy nhất.

Không chỉ chú ý đến tổ chức công việc có hiệu quả, Taylor còn rất quan tâm đến việc giải quyết mối quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo. Ông ý thức được rất rõ vị trí của con người trong quá trình sản xuất và ngay cả trong quan hệ đầy phức tạp và rất linh hoạt này, Taylor vẫn muốn đưa hoạt động quản lý vào trật tự, hệ thống và lôgic. Taylor tin rằng đối với mỗi công việc đều có một khoa học, ngay cả với các hình thức lao động đơn giản nhất. Theo ông, người quản lý phải là nhà tư tưởng, nhà lên kế hoạch. Chức năng cơ bản của họ là lập kế hoạch, chỉ đạo và tổ chức công việc.

Do xuất phát từ chỗ đánh giá được vị trí quan trọng của con người, của quan hệ người - người và người lãnh đạo trong hệ thống quản lý sản xuất mà thuyết quản lý theo khoa học của Taylor được các nhà tâm lý học quan tâm, tìm hiểu và đánh giá cao.

Mặc dù, học thuyết của Taylor được áp dụng ở nhiều nước, nhưng nó cũng bị phê phán và chống đối của không ít người, ngay cả trên đất Mỹ. Song có thể nói, học thuyết của Taylor có tầm quan trọng và ý nghĩa lớn lao đối với quản lý. Bởi lẽ, nó đã làm nổi bật vấn đề con người, coi con người là trung tâm, là khâu then chốt của quá trình tổ chức lao động.

Với công lao lớn như vậy, Taylor được coi là "cha đẻ" của phong trào quản lý theo khoa học, người mở ra "kỷ nguyên vàng" trong quản lý ở Mỹ. Năm 1915, khi Taylor qua đời, người ta đã khắc lên bia mộ của ông nghĩa trang Chestnut Hill dòng chữ.

“Frederich Winslow Taylor

Sinh năm 1856 - Mất năm 1915

Cha đẻ của thuyết quản lý theo khoa học”.

- Một người ủng hộ và phát triển thuyết quản lý theo khoa học của Taylor là Henry Fayol. Ông sinh ra ở Pháp năm 1841, lớn lên ở Pháp, đi nhiều nơi ở châu Âu, sau đó định cư ở Mỹ và mất năm 1925. Từ một kỹ sư chuyên nghiệp, ông đã trở thành chuyên gia về quản lý theo khoa học.

Năm 1915, ông viết cuốn sách nổi tiếng "Quản lý hành chính chung và trong công nghiệp". Nội dung cuốn sách gồm hai phần: phần một nêu lên lý thuyết quản lý hành chính; phần hai, nói về đào tạo bộ máy quản lý hành chính.

Các công trình nghiên cứu của ông đã chứng minh rằng, phương pháp quản lý theo khoa học không chỉ giới hạn cho xí nghiệp kinh doanh, mà còn có thể áp dụng phổ biến cho các lĩnh vực quản lý khác. Từ nghiên cứu đặc điểm, nội dung của hoạt động quản lý, ông đã đi đến kết luận: Một nhà quản lý tài năng có được thành công không phải nhờ những phẩm chất cá nhân, mà chủ yếu nhờ các phương pháp mà anh ta đã áp dụng, nhờ các nguyên tắc chỉ đạo hành động của người đó.

Như vậy, việc tổ chức công việc một cách khoa học là điều kiện hàng đầu giúp nhà quản lý thành công. Theo Fayol, quản lý gồm các quá trình: dự đoán và lập kế hoạch, tổ chức điều khiển, phối hợp, kiểm tra. Ông rất quan tâm đến yếu tố năng lực của người quản lý. Tổ chức, theo ông gồm hai bộ phận chính: tổ chức vật chất và tổ chức con người.

Do những đóng góp to lớn vào việc phát triển tư duy quản lý mà một số người đã coi ông như cha đẻ thực sự của lý thuyết quản lý hiện đại. Song, chính xác hơn có lẽ xem ông là người có những tư tưởng xuất chúng về lý thuyết quản lý.

Khía cạnh nhân văn của người quản lý được Elton Mayo tiếp tục nghiên cứu. G.E. Mayo sinh ra ở Australia năm 1880, nhận bằng về logic và triết học tại Trung Đại học Tổng hợp Adelaide. Từ năm 1911 - 1919 là giảng viên về logic học, đạo đức học và triết học của Trường Đại học Tổng hợp Queensland.

Năm 1922, ông sang Mỹ. Đầu tiên, ông là cộng tác viên nghiên cứu công nghiệp của Trường Đại học Tổng hợp Pennsylvania, từ 1929 - 1947, Mayo giữ chức giáo sư về nghiên cứu công nghiệp của Trường Đào tạo Quản lý Hành chính Kinh doanh trên đại học thuộc Trường Đại học Harvard. Ông mất năm 1949.

E. Mayo hướng vào nghiên cứu các vấn đề tâm lý xã hội trong quản lý. Ông tìm hiểu sự hứng thú và mệt mỏi của người lao động trong quá trình sản xuất, nhu cầu của họ, đặc biệt là các nhu

cầu tinh thần. Mayo đã phát hiện ra rằng các khuyến khích vật chất (bằng tiền) không phải lúc nào cũng làm nâng cao sản lượng, trái lại, sự quan tâm, thái độ chân thành, biết lắng nghe và phát huy sáng kiến của người lao động là những tác nhân quan trọng đối với việc nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm. Từ những nghiên cứu thực nghiệm Hawthorne nổi tiếng, Mayo đã rút ra nhận định: Các quan hệ không chính thức có vai trò rất quan trọng trong hoạt động của nhóm chính thức.

Mayo là một trong những người đầu tiên nghiên cứu quan hệ không chính thức của nhóm. Việc nghiên cứu này có ý nghĩa to lớn đối với Tâm lý học xã hội, Tâm lý học quản lý vì nó chỉ ra vị trí và vai trò của cơ cấu không chính thức trong các nhóm chính thức, nó cảnh tỉnh các nhà quản lý phải quan tâm đến vấn đề này trong quá trình tổ chức hoạt động của nhóm.

Khi nói đến sự phát triển tư tưởng quản lý hơn thế kỉ qua, người ta coi Taylor là người khởi xướng, là cha đẻ của thuyết quản lý theo khoa học và đỉnh cao của sự phát triển này dừng lại ở Peter Drucker, một người Áo, sinh năm 1909. Ông được coi như Pie đại đế - Nga hoàng của quản lý.

Peter Drucker đã đưa tư duy quản lý về với thực tại, ông là người tổng kết các tư tưởng quản lý hơn một thập kỉ qua. Ông đã vạch ra một tổng thể hài hoà các tư tưởng đó, trình bày chúng theo mệnh đề theo các hình thức dễ hiểu và giải thích chúng. Drucker thực sự chú trọng tới khái niệm, kiểu mẫu, nguyên tắc, hệ thống và biện pháp, ông đã khéo léo bện chặt các tư tưởng quản lý trước đó thành một mô hình phù hợp với thời hiện đại. Ông được đánh giá là tác giả thuyết quản lý đương thời có nhiều ảnh hưởng nhất đối với xã hội (Marina Phao, 1990).

Có thể nói, thuyết quản lý theo khoa học của Taylor và những người phát triển học thuyết này đã đóng góp quan trọng cho sự ra đời một phân ngành của Tâm lý học - Tâm lý học quản lý Có thể xem những tư tưởng, quan điểm của họ như một tiền đề để hình thành Tâm lý học quản lý.

Created by AM Word₂CHM

III. TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ TRỞ THÀNH MỘT KHOA HỌC

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 2:
LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

1. Những người sáng lập

Tâm lý học quản lý hình thành vào thế kỉ thứ XX, chính xác hơn là vào đầu những năm 1900 (Paul E. Spector, 2000). Những nhà tâm lý học quản lý đầu tiên thực tế là các nhà tâm lý học thực nghiệm khi họ hướng đến ứng dụng một phân ngành tâm lý học mới để giải quyết những vấn đề thực tiễn của tổ chức.

Theo P. E. Spector, hai nhà tâm lý học được xem như là những người sáng lập phân ngành tâm lý học này là Hugo Munsterber và Walter Dill Scott (Paul E. Spector, 2000). Cả hai đều là những nhà tâm lý học thực nghiệm, đều là giáo sư của trường đại học. Họ đã ứng dụng tâm lý học vào giải quyết những vấn đề của tổ chức.

- Munsterber đã ứng dụng tâm lý học vào việc lựa chọn những người lao động trong thực tiễn của tổ chức và sử dụng các trắc nghiệm tâm lý để giải quyết vấn đề này.

- Scott đã quan tâm và tiếp tục nghiên cứu một số vấn đề mà Munsterber đã tìm hiểu, trong đó có Tâm lý học quảng cáo. Những nghiên cứu của Scott đã dẫn đến sự ra đời Học thuyết về quảng cáo của ông vào năm 1903, còn Munsterber đã cho xuất bản cuốn sách "Tâm lý học và hiệu quả của sản xuất công nghiệp" năm 1913.

Trong Chiến tranh thế giới lần thứ I, những vấn đề về tâm lý học công nghiệp và tổ chức đã được sử dụng trong quân đội Mỹ và chính sự ứng dụng này đã tạo điều kiện để phát triển lĩnh vực Tâm lý học quản lý. Khi nước Mỹ tham gia vào cuộc chiến tranh năm 1917 thì nhiều nhà tâm lý học đã được điều vào quân đội. Trong thời gian này, các trắc nghiệm tâm lý với thang đo lớn đã được sử dụng để nghiên cứu nghề nghiệp của con người, sau đó được ứng dụng vào lĩnh vực giáo dục.

Trong thời gian giữa hai cuộc chiến tranh thế giới, Tâm lý học quản lý đã phát triển khá mạnh. Nó có hầu hết các lĩnh vực như ngày nay. Năm 1921 tại Trường Đại học Tổng hợp Quốc gia Penn (Mỹ), một luận án Tiến sĩ tâm lý học về lĩnh vực công nghiệp đã được bảo vệ. Tác giả của nó là Brune V. Moore. Điều này cho thấy, Tâm lý học không chỉ được ứng dụng vào nghiên cứu các vấn đề của tổ chức, của sản xuất, mà người ta còn chú ý đào tạo các chuyên gia tâm lý học quản lý ở trình độ cao.

Vào thời gian này, một nghiên cứu nổi tiếng về tâm lý học quản lý là những nghiên cứu Hawthorne, được bắt đầu những năm 1920 và kéo dài đến những năm 1930. Công trình này do các nhà nghiên cứu của Viện kỹ thuật Massachusetts và Trường Đại học Tổng hợp Harvard thực hiện tại Công ty điện miền Tây thuộc Chicago (Mỹ), nơi có khoảng 30.000 công nhân được tuyển dụng từ 60 quốc gia. Các thí nghiệm Hawthorne nhằm nghiên cứu con người trong môi trường làm việc của anh ta. Các thí nghiệm Hawthorne mang tính cách mạng và lịch sử. Chúng giữ một vị trí quan trọng trong toàn bộ lĩnh vực khoa học xã hội (Marina Phao, 1990). Các nghiên cứu Hawthorne đã chỉ ra vai trò của hành vi con người trong tổ chức. Các nghiên cứu cũng chứng minh rằng cảm xúc, tâm trạng, thái độ của người lao động quan trọng hơn cả các yếu tố vật chất, kinh tế. Mặt khác, hành vi con người phụ thuộc và chịu ảnh hưởng bởi tư duy của nhóm. Đây là vấn đề cần được quan tâm trong quản lý tổ chức.

Sau các thí nghiệm Hawthorne, các nhà nghiên cứu hướng đến tìm hiểu những khía cạnh tâm lý của quản lý hành chính. Các công trình nghiên cứu này góp phần quan trọng vào sự hình thành và phát triển Tâm lý học quản lý hiện đại. Những đại diện tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này là Marry Parker Follett, Chester Barnard, Kurt Lewin và các cộng sự của ông. Thậm chí, người ta còn xem Marry Parker Follett, Chester Barnard, Kurt Lewin... như những người sáng lập Tâm lý học quản lý hiện đại (Terry A. Beehn, 1996).

- Mary Parker Follet (1868 - 1933)

Nếu như Taylor chú trọng đến khía cạnh kinh tế trong quản lý, Fayol quan tâm đến vai trò, vị trí của người quản lý, tính công bằng và tinh thần tập thể của quản lý, thì Mary Parker Follet - nhà nghiên cứu về hoạt động quản lý lại xem xét đến một khía cạnh mới của quản lý - khía cạnh tâm lý học và xã hội học về con người.

Khi nghiên cứu hoạt động quản lý, bà đã đánh giá vai trò của giao tiếp và đời sống của nhóm đối với con người. Theo M.P.Follet, giao tiếp là nhu cầu không thể thiếu được đối với con người, mỗi cá nhân luôn luôn gắn bó với người khác và là thành viên của các nhóm khác nhau, các suy nghĩ, tình cảm của con người bị chi phối bởi tư tưởng của nhóm.

Trong nghiên cứu của mình, Follet đã rất quan tâm đến một vấn đề có tính phổ biến của các nhóm là bản chất và sự nảy sinh các mâu thuẫn. Khi nghiên cứu mâu thuẫn của nhóm, bà không chỉ liệt kê cái bản chất, các hình thức biểu hiện của nó, mà còn chỉ ra các phương pháp để giải quyết nó.

Một vấn đề tâm lý xã hội khác được Follet chú trọng trong các công trình nghiên cứu của mình là các phẩm chất của người lãnh đạo, là nghệ thuật quản lý. Theo bà, người lãnh đạo cần có tính kiên trì, năng lực thuyết phục, sự khéo léo trong cư xử, trình độ hiểu biết cao. Người lãnh đạo không nên làm một ông chủ, mà phải là người phối hợp, giáo dục và đào tạo, phải quan tâm đến thái độ hợp tác của cấp dưới, chứ không phải là thái độ phục tùng. Nếu Taylor rất cố gắng đưa tính hệ thống và logic vào quản lý, thì Follet lại ra sức xây dựng tư tưởng phối hợp, hợp tác và sự thống nhất trong quản lý.

- Chester Irwing Barnard (1886 - 1961)

Barnard sinh ngày 7 tháng 11 năm 1886 tại Maldern, Massachusetts. Ông học tại trường MountHormon, sau đó là trường Harvarrd. Ông học kinh tế và quản trị. Ông đã nhận 7 học vị tiến sĩ danh dự dành cho những công trình nghiên cứu về các tổ chức và những cống hiến của ông.

Barnard rất quan tâm đến những phong cách quản lý trong thực tiễn, trong đó ông đánh giá cao nhất tinh thần trách nhiệm, tính tích cực của người quản lý trong tổ chức (Terry A. Beehr, 1996). Ông đã viết cuốn “Chức năng của người quản lý”. Cuốn sách này ra đời trong giai đoạn mà những phát hiện thử nghiệm của Hawthorne bác bỏ những lý thuyết về quản lý theo khoa học.

Cuốn “Chức năng của người quản lý” đã đem lại danh tiếng cho ông và giúp ông tạo được chỗ đứng của mình trong lịch sử tư tưởng quản lý (Marina Pinto, 1990). Ông cố gắng phát triển một lý thuyết toàn diện về hoạt động hợp tác trong tổ chức chính thức. Ông không bằng lòng với định nghĩa về tổ chức như là một nhóm người được phối hợp với nhau, theo ông tổ chức phải là một hệ thống hoạt động phối hợp có ý thức của hai hay nhiều người. Ông đánh giá cao sự phối hợp và cố kết của các thành viên trong tổ chức. Theo ông đó là những yếu tố có tầm quan trọng hàng đầu đối với sự tồn tại và phát triển của tổ chức. Năm 1948 ông viết cuốn “Tổ chức và quản lý”.

Những hạn chế trong các công trình nghiên cứu của Barnard thể hiện ở chỗ, ông ít nói đến cơ chế hoạt động của những người lãnh đạo cấp cao, ông ít nghiên cứu về tài năng, quyền lực của người lãnh đạo. Tuy vậy, những cuốn sách của ông có ảnh hưởng lớn đến những tư tưởng, lý thuyết về quản lý. Đó là sự kết hợp giữa kinh nghiệm và trí tuệ mang tính tư duy hệ thống cao.

- Kurt Lewin (1890 - 1947)

Lewin đạt học vị Tiến sĩ tại Đại học Tổng hợp Berlin. Năm 1932 ông sang định cư tại Mỹ. Bằng các nghiên cứu lý luận và thực nghiệm của mình, ông đã trở thành nhà tâm lý học nổi tiếng.

Năm 1946, tại Trường Đại học Tổng hợp En - Arborsko (Michigan), ông đã sáng lập ra Trung tâm nghiên cứu động thái nhóm. Ông đã lãnh đạo nhóm nghiên cứu thực nghiệm với phương pháp nghiên cứu mới có tên gọi là Nhóm T. Năm 1935, ông cho xuất bản cuốn sách "Lý thuyết về động thái của nhóm". Theo ông, nhóm phải có sự thống nhất cao về động cơ và sự tương tác giữa các thành viên. Khi nghiên cứu về nhóm (loại nhóm nhỏ), Lewin rất quan tâm đến các tác động tương hỗ trực tiếp, sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các thành viên.

Trong các nghiên cứu về tổ chức, Lewin quan tâm đến sự tương hỗ trực tiếp, đến sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các thành viên của tổ chức. Ông cũng chú ý đến nghiên cứu về phong cách của người lãnh đạo và đã chia ra ba phong cách lãnh đạo cơ bản: phong cách quyền uy, phong cách dân chủ và phong cách tự do (Lewin, 1939). Cách phân loại này của ông đến nay vẫn còn giá trị.

2. Sự phát triển của Tâm lý học quản lý sau Chiến tranh thế giới lần thứ II

Sau Chiến tranh thế giới lần thứ II, Tâm lý học quản lý bước vào giai đoạn phát triển mạnh mẽ - “Sự phát triển mang tính bùng nổ”. Những nghiên cứu về lý luận và thực tiễn của Tâm lý học quản lý thời kỳ này tập trung vào vào ba chủ đề lớn: Sự lãnh đạo, nhóm và những vấn đề tâm lý nội tâm của con người như động cơ, nhu cầu (Terry A. Beehr, 1996).

2.1. Những nghiên cứu về sự lãnh đạo trong Tâm học quản lý

Sự lãnh đạo luôn luôn là vấn đề trọng tâm của những nghiên cứu của Tâm lý học quản lý, vì đây là một trong hai thành tố cấu thành hoạt động quản lý. Người lãnh đạo là chủ thể chính của hoạt động này.

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, vấn đề lãnh đạo được chú ý nghiên cứu của cả tâm lý học phương Tây và tâm lý học Xô viết.

Ở Mỹ, vấn đề lãnh đạo đã được nghiên cứu tại Đại học Tổng hợp Illinois, Đại học Tổng hợp Michigan, Đại học Tổng hợp Quốc gia Ohio trong nhiều năm. Những nghiên cứu ở các trường đại học này tập trung vào các vấn đề:

Thứ nhất, phong cách lãnh đạo. Vấn đề này được nghiên cứu cả từ góc độ lý luận và thực tiễn.

Thứ hai, hành vi của người lãnh đạo.

Các nhà tâm lý học đã sử dụng trắc nghiệm tâm lý để tìm hiểu phong cách lãnh đạo. Hơn mười năm sau Chiến tranh thế giới thứ II, những nghiên cứu của French và Raven (1959) đã tập trung tìm hiểu về tâm lý của những người dưới quyền. Hai nhà tâm lý học này đã cố gắng đi tìm lời giải cho câu hỏi: Tại sao quần chúng đi theo những người lãnh đạo và những người lãnh đạo mong muốn quần chúng làm những gì?

Theo French và Raven, sở dĩ những người dưới quyền tuân thủ theo người lãnh đạo và người lãnh đạo ảnh hưởng đến được cấp dưới là nhờ vào quyền lực. Ở đây có năm loại quyền lực:

- + Quyền lực ban thưởng;
- + Quyền lực ép buộc;
- + Quyền lực hợp pháp;
- + Quyền lực hấp dẫn;
- + Quyền lực chuyên môn.

Sau Chiến tranh thế giới lần thứ II, Stogdill đã nghiên cứu nhiều về một số phẩm chất đặc thù của người lãnh đạo - Những phẩm chất mà người lãnh đạo khác biệt với những người dưới quyền.

Năm 1948, ông cho công bố kết quả nghiên cứu về những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo. Đây là cơ sở để hình thành Học thuyết về những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo. Học thuyết này đã thu hút được chú ý của một số nhà tâm lý học. Một số nghiên cứu đã được thực hiện trên cơ sở của học thuyết trên. Lord, De Vader, Alliger (1986) đã tìm hiểu về mối liên hệ giữa tri giác và các đặc điểm nổi bật. Mann (1959) tìm hiểu về trí tuệ của người lãnh đạo.

Một hướng nghiên cứu khác về người lãnh đạo trong giai đoạn này là nghiên cứu của Miner năm 1965, 1978 về động cơ quản lý của người lãnh đạo. Vào những năm 1950, tại Trường Đại học Tổng hợp Quốc gia Ohio đã có những nghiên cứu về hành vi lãnh đạo.

Một học thuyết đáng lưu ý khác về người lãnh đạo trong thời gian này là Học thuyết ngẫu nhiên về người lãnh đạo do Fiedler đưa ra năm 1967.

Trong thời gian này có nhiều công trình nghiên cứu về sự lãnh đạo đã được xuất bản. Có thể kể ra một số công trình đáng chú ý sau: *The Psychology of Power* (Ronald V. Sampson, 1966), *Group Leadership* (Marilyn M. Bates, Clarence D. Johnson, 1972), *Leadership in Organizations* (Paul M. Bors, Robert M. McDannell, William A. Knowlton..., 1981), *Leaders, Fools, and Impostors* (Manfred F. R. Kets De Vries, 1993) v.v...

Trong tâm lý học Xô viết, những khía cạnh tâm lý của người lãnh đạo cũng được nhiều nhà tâm lý học quan tâm. Các nhà tâm lý học Xô viết dựa vào quan điểm của tâm lý học mác-xít để xem xét vấn đề. Trong số những nhà tâm lý học nghiên cứu về người lãnh đạo của tâm lý học Xô viết trong giai đoạn này phải kể đến các tên tuổi như: I. P. Vonkop, Iu. N. Emelianop, E. C. Kyzurmin, B. D. Parugin, A. G. Sorokova, Iu. A. Tikhomirop, L. I. Umanxki, V. Ph. Pybakhin...

Các nhà tâm lý học Xô viết tập trung tìm hiểu các khía cạnh sau của người lãnh đạo:

+ Chức năng và cấu trúc hoạt động quản lý của người lãnh đạo (Iu A. Tikhomirop, V.G. Aphanaxep, L.I. Umanxki, V. Ph. Pybakhin...).

+ Những khía cạnh tâm lý - xã hội của việc ra quyết định quản lý (B.Ph. Lômop, Iu. A. Tikhomirop, B.D. Parugin, A.G. Sorokova, V.G. Aphanaxep, O. V. Koznova, V.A. Bakeep...).

+ Phong cách của người lãnh đạo (P. X. Sakurop, V. Ph. Pybakhin, L. Zuraplep, V.M. Sepen...).

+ Những khía cạnh tâm lý của việc nâng cao năng lực làm việc của người lãnh đạo (V.M. Sepen).

2.2. Những nghiên cứu về nhóm trong Tâm lý học quản lý

Những khía cạnh tâm lý của nhóm trong hoạt động quản lý đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm.

Trong Tâm lý học phương Tây, sau Chiến tranh thế giới lần thứ II, các nhà tâm lý học quan tâm tới ba vấn đề có ý nghĩa đặc biệt của nhóm là:

- 1) Sự cố kết và phân li của nhóm thông qua việc thực hiện các chuẩn mực nhóm.
- 2) Quá trình giải quyết vấn đề của nhóm.
- 3) Giao tiếp của các thành viên bên trong nhóm.

Vấn đề cố kết và phân li của các thành viên trong nhóm được Seashore nghiên cứu vào năm 1954. Theo Seashore, sự cố kết của nhóm được thực hiện trên cơ sở các chuẩn mực nhóm và luôn là yếu tố cơ bản của động thái nhóm.

Các quá trình của nhóm, đặc biệt là sự tương tác giữa các thành viên khi giải quyết những vấn đề của nhóm luôn luôn là vấn đề trọng tâm trong các nghiên cứu của giai đoạn này. Một số nhà tâm lý học nghiên cứu nhiều về vấn đề này như: Bales (1950), Ben ne và Sheats (1948), Duetsch (1949).

Hệ thống giao tiếp và giao tiếp giữa các thành viên trong nhóm đã trở thành sự chú ý lớn của các nhà tâm lý học sau chiến tranh. Đó là những nghiên cứu thực nghiệm trong phòng thí nghiệm của Leavitt (1951). Các nhà tâm lý học còn quan tâm đến giao tiếp trong nhóm nhỏ, giao

tiếp gián tiếp của các thành viên của nhóm trong quá trình giải quyết vấn đề của nhóm. Vấn đề nhóm cũng được nhiều nhà tâm lý học Xô viết quan tâm. Đó là những nghiên cứu của A.L. Xvensinxki, E.C. Kuzurmin, A.G. Sorokova, L.I. Umanxki, V.Ph. Pybakhin, G.M. Andrêieva, I.P. Vonkop, Iu.N. Emelianop... vào những năm 80 của thế kỉ XX.

Các nhà tâm lý học Xô viết cho rằng những tập thể lao động sản xuất là đối tượng của hoạt động quản lí. Ở đây, các nghiên cứu tập trung tìm hiểu về cấu trúc tổ chức, về chức năng của các nhóm không chính thức, về sự cố kết tâm lý, về bầu không khí tâm lý xã hội; về mâu thuẫn, xung đột... của tập thể lao động sản xuất.

Một nhà tâm lý học Xô viết khác là V.M. Sêpen (1984) đã tìm hiểu những khía cạnh tâm lý của việc tổ chức tập thể, giáo dục và kích thích lao động trong tập thể.

Sau khi Liên Xô sụp đổ, nền tâm lý học Nga cơ bản vẫn kế thừa những vấn đề lý luận cơ bản về nhóm của tâm lý học Xô viết. Những nghiên cứu về nhóm trong giai đoạn này được thực hiện từ góc độ của tâm lý học xã hội và tập trung vào các khía cạnh sau:

- + Sự tương tác trên nhân cách (Znakop, 1994; Andrêieva, 1988).
- + Tâm lý nhóm nhỏ (Andrêieva, 1994; Parugin, Kocnhin, 1979...).
- + Tâm lý của những quan hệ liên nhóm (V.P. Ageep, 1983; V P. Poziakova, 1992).
- + Tâm lý của các nhóm xã hội lớn (Andrêieva, Diligenxki...).

2.3. Những nghiên cứu về động cơ và nhu cầu

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, tâm lý học phương Tây đã có một số nghiên cứu về mối liên hệ giữa nhu cầu của người lao động và sản phẩm mà họ làm ra (Brayfield và Crockett, 1995; Herzberg, Mausner, Peterson, Capwell, 1957, Vroom, 1964). Vấn đề nhu cầu trong nghề nghiệp đã được trình bày khá kĩ trong lý thuyết của Herzberg (1968).

Một nghiên cứu quan trọng về động cơ của người lao động trong thời gian này là các học thuyết của Douglas Mc Gregor (1906- 1964): Thuyết Y và thuyết X.

- *Thuyết Y* của Mc Gregor dựa trên cơ sở *Thuyết nhu cầu* của Masslow và *Thuyết động cơ* của Herzberg. Thuyết Y là một khoa học về quản lí thông qua tính tự giác và tự chủ của người lao động, thay cho sự quản lí và điều khiển của người lãnh đạo và các hình thức kỉ luật.

Theo Mc Gregor, nhiệm vụ của người lãnh đạo là phải tạo ra những điều kiện cần thiết, phù hợp để các thành viên của tổ chức có thể đạt được những mục tiêu của mình một cách tốt nhất bằng sự cố gắng hết mình vì mục tiêu chung của tập thể. Theo ông, khi những thành viên của tập thể được giao càng nhiều quyền tự chủ, được tham gia càng nhiều vào thực hiện các mục tiêu của tổ chức, tức là họ càng được tin tưởng bao nhiêu thì tinh thần tự giác của họ càng lớn bấy nhiêu.

Điều quan trọng là những người quản lý phải giao những công việc cho những người đáng tin cậy và khuyến khích họ làm việc.

- Thuyết X đưa ra ba quan điểm cơ bản, đồng thời cũng là ba nội dung chính của lý thuyết này. Đó là:

- 1) Một người bình thường có mối ác cảm với công việc sẽ lẩn tránh nó nếu có thể được.
- 2) Vì đặc điểm không thích làm việc của con người, nên mọi người đều phải bị ép buộc điều khiển, hướng dẫn và đe dọa bằng các hình phạt để họ phải cố gắng hoàn thành mục tiêu của của tập thể.
- 3) Người bình thường bao giờ cũng thích bị lãnh đạo, muốn trốn tránh trách nhiệm, ít có hoài bão và chỉ thích an thân (Marina Phao, 1990).

Theo Mc Gregor, những người lao động bình thường thường không có tinh thần tự giác và ít có trách nhiệm trong quá trình làm việc, nên người lãnh đạo buộc phải sử dụng các biện pháp có tính ép buộc, thậm chí cả các hình phạt để buộc họ phải làm việc. Mc Gregor cho rằng, chỉ có tiền bạc, lợi nhuận và những hình phạt đe dọa mới thúc đẩy được người lao động làm việc.

Nếu thuyết Y hướng đến khuyến khích tinh thần tự giác, quyền tự chủ của người lao động, thì thuyết X -lại nhấn mạnh nguyên tắc quản lý nghiêm khắc, chú trọng việc kiểm tra, giám sát người lao động.

Thuyết Y và thuyết X của Mc Gregor là hai quan điểm, hai cách nhìn về cách thức quản lý con người trong một tổ chức. Tuy có trình bày những quan điểm không thật tích cực về con người trong hoạt động quản lý, song Mc Gregor vẫn tin tưởng rằng bản chất con người vốn không phải là lười nhác và không thể tin tưởng được, mà họ luôn tiềm ẩn những khả năng lớn để sáng tạo và phát triển. Điều quan trọng thể hiện ở chỗ là người lãnh đạo phải làm thế nào để khơi dậy tiềm năng to lớn đó một cách đúng lúc và hiệu quả nhất.

Created by AM Word₂CHM

IV. SỰ PHÁT TRIỂN TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM

GIÁO TRÌNH TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ □ Phần 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG □ Chương 2:
LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ

Ở nước ta, nếu Tâm lý học là một khoa học còn non trẻ, thì Tâm lý học quản lý lại là một phân ngành còn rất mới mẻ. Sự hình thành và phát triển của phân ngành tâm lý học này ở Việt Nam có thể phân theo mấy giai đoạn cơ bản sau:

1. Tâm lý học quản lý trong giai đoạn của cơ chế tập trung bao cấp