



管理心理学概论

Guanti xinlixue gailun

张术松 汪雷 编

合肥工业大学出版社

管理心理学概论

张术松 汪 雷 编

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学概论/张术松,汪雷编. —合肥:合肥工业大学出版社,2008.3

ISBN 978-7-81093-720-7

I. 管… II. ①张…②汪… III. 管理心理学—高等学校—教材 IV. C93.05
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 022219 号

管理心理学概论

张术松 汪 雷 编

责任编辑 陆向军

出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2008 年 3 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2008 年 3 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	710×1000 1/16
电 话	总编室:0551-2903038	印 张	25.75
	发行部:0551-2903198	字 数	489 千字
网 址	www.hfutpress.com.cn	印 刷	合肥创新印务有限公司
E-mail	press@hfutpress.com.cn	发 行	全国新华书店

ISBN 978-7-81093-720-7

定价:36.00 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换。

前言

从强调物管理转向强调人管理是管理实践的发展趋势,它规定了管理心理学的基本内容、目的和发展过程。

管理心理学研究组织中人的行为和心理活动,其目的是如何采取科学的管理方法去激励人的积极性和创造性,提高组织效率。

科学的发展往往要受到分化律和渗透律的制约。所谓科学发展的分化律,是指在科学发展进程中,会从一个学科当中分化出新的学科或新的分支;所谓科学发展的渗透律,是指不同学科或分支学科之间会相互影响和相互渗透,从而影响学科发展的面貌与途径。20多年来,管理心理学的发展验证了这一科学发展的逻辑。一方面,从管理心理学中不仅分化出人力资源管理这类新兴学科,同时还在内部发展了比较管理心理学、职业心理学等各种新的学科分支;另一方面,管理心理学与其他学科特别是与组织行为学、管理学以及社会心理学等学科之间的理论、方法上的渗透关系更加明显,许多理论属于各个学科的“共享资源”。这种情况无疑丰富了管理心理学的内容,但同时也模糊了管理心理学与其他学科的边界,以至于我们很难确定管理心理学的确切范围。因此,从编写教科书的角度看,20年前的问题是缺乏可供编写的内容,而现在的难题则是内容太多难以取舍,在有限的容量内既要保持学科体系的完整性,同时又要反映学科发展的最新成果,实在是一件不容易的事情,然而又不能不作出选择。由于编者的理解不同,各自的选择不一样,所以,管理心理学教科书的体系千姿百态。

编者认为,编写管理心理学教材至少有两个基本准则:第一,从心理学和社会心理学角度来考虑管理心理学的理论体系问题也许更能反映它的学科特征,而从管理学角度出发则容易把它淹没在各种管理学理论的海洋之中;第二,在保持管理心理学的基本面貌的前提下尽量反映这一学科发展的最新成就,但这些成就必须能够在学术界达成基本共识。基于这一理解,本书分为五大块十四章。第一块主要讨论管理心理学的一些基础知识,包括管理心理学的学科定义、发展历史和理论基础。第二块主要从普通心理学理论出发,讨论管理过程中的个体心理问题,其中

省略了关于情感和意志的管理心理学讨论,而较全面介绍了工作态度理论。第三块讨论群体的管理心理学问题,包括群体概述、群体动力、群体沟通和 20 世纪 90 年代发展起来的团队理论。第四块讨论组织的管理心理学问题,由于这一部分与管理学的内容容易重叠,故而本书除解释关于组织的基本知识外,仅讨论组织变革这一热点话题,而省略了对其他理论如组织文化、学习型组织等的讨论或介绍。第五块讨论领导心理理论,其中介绍了西方领导心理理论的一些新成果。另外,按照编者的理解,激励和决策属于领导的两项基本行为和职能,限于篇幅,本篇仅讨论了激励问题而省略了对决策的讨论。

编者从事管理心理学和相关学科的教学已有 20 多年,20 多年来,编者广泛阅读了国内外学者的著作,他们的研究成果构成了一切管理心理学教科书包括本书的基础,在此向他们表示真诚的感谢。

由于水平有限所造成书中的错误和疏漏,敬请广大读者批评指正。

编 者

2008 年 3 月

目 录

前 言

总 论

第一章 什么是管理心理学

第一节 管理心理学的研究对象和内容	1
第二节 管理心理学的研究方法	5
第三节 管理心理学的学科属性和作用	16

第二章 管理心理学的发展历程

第一节 管理心理学理论的起源	19
第二节 管理心理学的形成阶段	29
第三节 管理心理学的发展	35
第四节 当代管理心理学的前沿问题	41

第三章 管理心理学的基础理论

第一节 管理心理学的哲学基础	49
第二节 管理心理学的心理学基础	56
第三节 管理心理学的管理学基础	68

个体心理

第四章 知觉过程与管理

第一节 知觉	80
第二节 社会知觉	86
第三节 归因理论	91

第五章 个性心理特征与管理

第一节 个性概述	97
第二节 气质与管理	103
第三节 性格与管理	112
第四节 能力与管理	121

第六章 个性倾向与管理

第一节 需要与管理	130
第二节 动机与管理	137
第三节 态度与工作态度	146

群体心理

第七章 群体概述

第一节 什么是群体	164
第二节 群体的结构和功能	176

第八章 群体动力

第一节 群体动力学的理论与方法	183
第二节 群体压力	192
第三节 群体冲突	201
第三节 群体士气与凝聚力	210

第九章 群体沟通

第一节 沟通的基本原理	216
第二节 有效沟通的障碍及其克服	223
第三节 人际关系	233

第十章 团队理论

第一节 团队概述	245
第二节 团队建设	253

组织心理

第十一章 组织与组织设计

第一节	组织概述	270
第二节	组织结构类型	278
第三节	组织结构设计	285

第十二章 组织的变革与发展

第一节	组织变革与发展概述	299
第二节	组织发展与变革的目标和内容	307
第三节	组织发展与变革的动因与阻力	312
第四节	组织变革的过程	320

领导心理与行为

第十三章 领导心理

第一节	领导概述	328
第二节	领导理论	343

第十四章 激励

第一节	激励概述	371
第二节	激励理论	376
第三节	有效激励的方法	398

参考文献	404
------------	-----

总 论

第一章 什么是管理心理学

要理解什么是管理心理学 (Management Psychology), 首先必须了解这门学科的研究对象、基本内容、体系结构和学习的意义与方法, 这是本章的基本内容。

第一节 管理心理学的研究对象和内容

一、管理心理学的研究对象

(一) 管理心理学的定义

管理心理学是研究人们和管理过程和管理关系中的心理活动及其发展规律的科学。它运用管理学、行为学、心理学、社会学、生理学、伦理学等学科的一般原理, 研究和揭示管理实践中各种心理现象发生、发展和表现的规律。通过管理心理学的研究, 可以科学地预测和指导人们在组织中的行为, 协调管理活动中人与人的关系, 调动职工生产和工作的积极性, 促进生产效率和工作效率的提高。

(二) 管理心理学的研究对象

管理心理学的研究对象是管理活动和管理过程中个体、群体、组织与领导的心理现象及其规律。如果把它们概括起来, 我们不妨说, 管理心理学最基本的研究对象是人。现代管理心理学之所以把组织尤其是企业组织中的人作为最基本的研究对象, 主要理由如下: 第一, 人是企业的首要资源。生产力的发展使企业发展由依靠资本的作用日益转变到依靠发挥人的作用。从现代企业管理的角度来看, 在企业的人、财、物等资源中, 人是最重要的资源。研究人的行为心理, 对充分运用人力资源具有重要作用。第二, 人是企业管理的主体。现代企业管理是以人为中心的管理, 企业要建立以人为中心的管理制度。研究企业中人的心理活动的规律性、人的行为的模式等, 有助于企业领导充分了解员工的心理活动, 使管理方法建立在科学分析人的心理活动的基础上。第三, 它是组织管理发展的结

果。企业组织的管理大体经历了从以财产为中心到以工作为中心,再到以人中心这样三个发展阶段,这一发展历程的背后是人在组织中的作用日益重要,因而组织中的人也随之成为管理科学包括管理心理学的主要研究对象。

管理心理学着重研究组织中人的心理和行为。现代管理使人们日益认识到,人是组织中最积极活跃的因素,而人们的一切活动都是在心理因素支配下进行的,因而对人的心理和行为的研究就成为理解人的关键。恩格斯指出:“就个别人来说,他的行动的一切动力,都一定要通过他的头脑,一定要转变为他的愿望的动机,才能使他行动起来。”^① 员工的活动不是孤立进行的,而是由参与生产劳动的劳动者以某种关系组成一定的群体进行的,是有组织和有领导的劳动。这样,劳动者个人的需要、劳动动机以及对劳动的认识态度,个体和个体之间、领导者与被领导者之间、群体与群体之间的关系等组织方面的因素,如意见沟通方式、决策过程、工资制度、人事监督制度等,都会对劳动和工作的效率产生影响。因此,研究人的心理活动,就必须对管理过程中个体、群体、组织与领导的心理现象及其规律进行分析。

二、管理心理学的研究内容

在不同国家和不同文化背景下,管理心理学的内容有所差别。大体上说,管理心理学有以下两种发展取向:

一种是管理学取向的管理心理学,它是从管理学的心理学派发展而来,以美国管理心理学为代表。在欧美国家,管理心理学的理论体系及其主要内容大体上是按个体心理、群体心理和组织心理三个层次编排,所讨论的问题大都涉及人性假设、激励、需要、挫折、知觉、学习、价值观、态度、群体动力学、决策、冲突、权力、信息沟通、组织结构、组织发展与变革等方面内容。其代表性著作有:里维特(H. J. Leavitt)所著《管理心理学》、罗桑(F. Luthans)所著《组织行为》、雪恩(E. H. Schein)所著《组织心理学》、考尔勃普主编的《组织心理学论文集》。欧美国家的研究课题有“人类行为的动机和调节”、“工人的动机模型”、“群体决策的心理分析”、“人际通讯容量”、“小群体中的决策”、“决策过程和组织活动”等。

再一种是心理学取向的管理心理学,它是应用心理学基本理论研究管理活动中的心理现象而形成的管理心理学,以苏联^②为代表。苏联学者季托夫(A. H. KHTOB)编写的《管理心理学》是其代表,该书是当时的高校教材,500余页,

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷,第247页。

^② “前苏联”之类的用法不符合汉语语法规范,否则,秦朝得称“前秦”,而前秦得叫“前前秦”,后汉得叫“前后汉”了。

分6部分25章。其主要内容为：作为管理对象的个人和集体、在社会管理系统中的个人、在社会管理系统中的社会心理现象、决策心理学和决策执行的组织。苏联和东欧国家的研究课题有：组织系统和管理活动的功能——结构分析、生产和管理集体的社会心理学分析、管理活动的职业分析、道德准则体现的心理方面、人际关系的机制、社会舆论和社会目标等。

显然，东西方的管理心理学研究内容不尽相同。西方管理心理学是一个更广泛的范畴，管理学和管理心理学的内容的区分不太严格。苏联的管理心理学则偏重于管理活动中的心理学问题研究，研究重点是企业管理中具体的社会心理现象以及个体、群体、组织、领导人的具体心理活动的规律性等方面内容。

根据我们对研究对象的规定，管理心理学的研究内容主要包括个体心理、群体心理、组织心理和领导心理四个部分。

（一）个体心理

个体心理主要研究内容是：个体心理过程，包括认知过程、情感过程和意志过程与管理；个性心理特征，包括气质、性格、能力与管理；个性心理倾向，包括需要、动机、态度与管理等。

（二）群体心理

群体心理主要研究内容是：群体心理、群体动力和群体沟通。另外，团队是现代企业的一个重要群体形式，是现代管理心理学研究的重要内容。

（三）组织心理

管理心理学组织心理理论的主要内容是：一般组织理论、组织结构与组织设计、组织的变革与发展等。

（四）领导心理和领导行为

领导心理理论包括关于领导的一般理论、领导者个人的心理素质和领导集体的心理结构。管理心理学还要研究领导者对员工的激励行为等，这也是个体心理理论的运用和总结。

三、管理心理学与其他相关学科的关系

（一）管理心理学与心理学的关系

管理心理学与心理学的关系是特殊与一般、分支与主干的关系。心理学是关于人的心理活动的普遍规律的科学，它所研究的内容是人的心理过程和个性心理。心理过程包括认识（感觉、知觉、记忆、思维）、情感和意志；个性心理包括个性的倾向性（动机、态度、价值观、兴趣等）和个性心理特征（能力、气质、性格），这是心理科学体系中的基础内容。从公元前4世纪古希腊哲学家亚里士多德的《灵魂论》算起，人类探索自身心理现象已有2000多年的历史，那

时的心理学被称为“灵魂的科学”。但现代心理学的诞生则是以 1879 年德国心理学家冯特在莱比锡大学建立世界上第一个心理实验室为标志。冯特采用自然科学的实验方法，对人的心理进行系统的实验研究，才使心理学从哲学中分离出来，成为一门独立的学科。管理心理学是心理学的一个分支，它根据并运用心理学所揭示的一般心理活动规律，来了解和解决管理活动中人的心理问题，是心理学一般规律在管理活动中的具体运用或具体化。

（二）管理心理学与劳动心理学和工程心理学的关系

劳动心理学是研究劳动过程中心理活动规律的科学，它主要研究各种劳动条件、环境对心理活动和工作效率的影响，设计适宜的劳动环境，预防过度疲劳和职业病，防止工伤事故，同时研究职业选择与培训、劳动技能和熟练程度的形成等。工程心理学是研究人与机器、环境相互作用过程中的心理活动特点和规律的心理特点，从而便于操作、提高效率。简言之，劳动心理学和工程心理学都是研究人与物（机器、环境等）的关系，而管理心理学则是研究人与人的关系，这是它们的根本区别。但劳动心理学和工程心理学研究的某些内容，如人员的选拔、考核与培养，设计适宜人的心理特点的工作环境等，与管理心理学的研究内容又是相互交叉的。

（三）管理心理学与行为科学的关系

行为科学的名称第一次提出是 1949 年在芝加哥召开的一次有自然科学家和社会科学家参加的讨论会上，1953 年，在美国福特基金会召集的有大学科学家参加的会议上得到正式肯定，1956 年美国《行为科学》月刊正式发行。行为科学是研究人类行为的一门综合性的科学。行为科学着重研究社会环境中人的行为产生的原因和影响行为的因素，探索人类行为的规律，目的是提高对行为的预见性和控制能力，更好地激发人的积极性。行为科学的基本理论来自心理学，它假设：每个人都有其需要，需要引起动机，动机决定行为。激发一个人的动机，首先就要满足他的合理需要，即把需要作为激发动机的起点。行为科学有广义和狭义之分。广义的行为科学是一个学科群，包括研究人的行为的一切学科，如社会学、心理学、人类学和社会心理学等。从这个意义上讲，管理心理学也包含于行为科学之内，或者说，管理心理学是行为科学的一个分支。狭义的行为科学是应用心理学、社会学、人类学及其他相关学科的成果研究企业中人的行为规律的一门综合性学科，即组织行为学。

顺便指出管理心理学与组织行为学的联系和区别。二者都以组织中人的行为为研究对象，二者的内容多有重合。但管理心理学着重研究管理行为的内在的心理活动规律，它侧重于把心理学的原理原则应用于管理，而组织行为学则着重研究作为心理外在表现的行为的规律性。这种区别的根源在于哲学层面上对心理的

理解有差别,行为主义心理学认为,研究心理就是研究行为,因而研究组织心理就是研究组织行为。另外,相对而言,管理心理学研究的范围要宽一些,除了企业之外,还包括其他非企业组织的管理行为和管理心理活动。

(四) 管理心理学与社会心理学的关系

社会心理学是研究人在社会环境里的行为与经验的一门科学。交往是人们社会生活的基本途径和现象。社会心理学重点研究个人与个人、个人与群体、群体与群体之间的交往形式及影响交往的心理因素,研究人们在交往中相互感知、相互理解、模仿、暗示、感染、冲突等社会心理现象,事实上就是研究人与人关系方面的心理活动规律。显然,社会心理学所研究的这些基本内容也是管理心理学所要研究的重要内容,但管理心理学是从提高劳动生产率和工作效率的角度进行研究的。由此可知,管理心理学是社会心理学在管理科学方面的延伸和发展。

第二节 管理心理学的研究方法

从研究过程分类,任何科学研究都包括收集资料、整理和分析资料、得出结论这样三个基本阶段,每一阶段都有每一阶段的研究方法。管理心理学也不例外,管理心理学的研究方法包括收集资料的方法、资料的整理和分析方法,以及研究结果的解释和呈现方法。

一、收集研究资料的方法

收集研究资料有观察、实验、测验、调查、社会测量等基本方法和其他方法。

(一) 观察法

观察法主要是指人们利用各种感觉器官的作用,根据一定的目的或要求,在生活或工作的自然状态下,通过被试者的动作、行为和谈话等外部表现去了解人的心理活动的一种方法。科学观察与日常观察不同,日常观察具有自发性、偶然性,而科学观察具有目的性、计划性、系统性,要求观察者做到自然、客观和细致。观察的基本要素有情景、人物、目的、行为四个方面。运用观察法研究心理现象的基本程序如下:

1. 确定要观察的心理现象或行为(确定研究的目的);
2. 查阅文献资料,了解有关的研究,进行文献综述,进一步明确自己的研究目的;
3. 确定要观察的对象(选择被试,包括选择谁、选择多少人);

4. 对观察的内容进行分类,并对每一个类别下操作性定义;
5. 设计观察工具(主要是观察记录表格的设计);
6. 实施观察;
7. 统计整理观察资料;
8. 对观察结果进行分析、得出观察结论;
9. 撰写观察研究报告。

根据观察记录方式的不同,观察可以分为三类:描述性观察法、取样观察法和评价观察法。

描述性观察法是指通过详细记载事件或行为发生、发展的过程而获得资料的方法。它主要包括日记描述法、轶事记录法和连续记录法。

取样观察法是对观察的行为或事件进行分类,把复杂的事件或行为分解为可以数量化或可限制的材料来进行记录。

评价观察法也称为等级量表法,指观察者根据预定标准,在观察行为的同时,对观察的行为作出评价。它是根据知觉的印象很快地概括出行为程度差别的一种简易方法,包括数字等级法、图表评价法、语义类别法和强迫选择法。

(二) 实验法

实验法是有目的地严格控制或创设一定的条件来引起某种心理现象以进行研究的方法。它的特点在于:研究者可以积极干预被试者的活动,通过实施控制的手段,探索变量之间的因果关系,而不是被动地等待某种现象的出现。比如,研究者可以创设条件明确显示心理事实,使心理事实按实验者的愿望发生变化,并且能反复重现,以便全面分析研究。实施实验法的基本程序是:首先要确定各种变量,变量通常分为刺激变量(作业变量、任务变量)、机体变量和环境变量,然后在各种变量中区分自变量、因变量和控制变量(无关变量),最后通过对控制变量的调整,研究自变量和因变量的关系。实验法有两种形式,即自然实验法和实验室实验法。

(三) 测验法

心理测验是根据一定的心理学理论和操作程序,将人的心理和行为确定出一种数量化的价值。

测验具有两种基本功能:一是预测,即通过测验以了解个体间的某些差异,并由此预测不同的人在未来的活动中可能出现的差别;二是诊断,它是把重点放在测量同一个人的不同特征间的差异上,例如,通过测验以诊断出某人是言语能力强还是操作能力强。这两种基本功能在实际中表现为选材功能、安置功能、诊断功能和咨询功能。

心理测验一般要经过以下几个步骤:确定测验的目的,制订编题计划,编辑

题目,题目的试测与分析,合成测验,将测验标准化,对测验的鉴定,编写测验说明书。

心理测验多种多样,按照测验的功能分类,最广泛的测验包括智力测验和人格测验。

(四) 调查法

有些心理现象能被直接观察,有些则不能。当所研究的心理现象不能被直接观察时,可通过搜集有关资料,间接了解被试者的心理活动。这种研究方法叫做调查法,它往往用于研究不易从外部观察到的人的内隐心理活动。调查法的途径和方法有访谈、问卷、测验、活动等等。实际研究工作中往往综合使用不同方式的调查法,其中运用得最多的是问卷法和访谈法。

(五) 社会测量法

社会测量法是定量地揭示团体(特别是小团体)内的社会结构模式,即人际相互作用的模式及各成员在该团体内的人际关系状况的一种方法,可应用于个别测量和团体测量。其基本原理是:团体成员之间在一定标准上所进行的肯定性或否定性选择,实际反映着成员间的人际关系状况,因此可通过分析成员的选择结果来测量团体及其成员的人际关系。

社会测量法主要形式有四种:(1)提名法,即让被试根据某种标准(如“喜欢与否”)从同伴团体中选出若干成员,又分为照片提名法和现场提名法两种。(2)猜人测验,即让被试根据对某种心理或行为的品质、特征的描述,找出团体中最符合这些描述的人来,如“你们班上最幽默的同学是谁?”(3)社会距离量表,用于测量团体中成员间相互关系(远近、亲疏等),可计算出团体社会距离分数(等于团体中各成员所有得分之和除以总人数)和个体社会距离分数(等于个人对团体内每一成员评分之和除以总人数)。(4)关系分析法,用于研究社会知觉,即对于他人对自己的评价的知觉。

对于测量的结果,通常用三种方法加以整理和分析。一是图示法,即用图形方法直观呈现结果。图形可分为社会网络图、靶形图和阶梯图。其中社会网络图能比较清晰地反映出团体内成员之间的接纳与拒斥关系,靶形图能比较好地说明团体的结构分化,阶梯图更利于显示领袖在团体中的地位。二是矩阵法,即把参加测试的人员及其选择整理在一个 $N \times N$ (N 为团体人数)的矩阵表中,该表称为社会矩阵。矩阵法主要适合20人以下的小团体。三是指数分析法,即用数字指标表示团体的结构和性质及个人在团体内的社会地位等的分析方法。

作为一种在自然情境下对有关团体的研究中收集数据的简便的方法,社会测量法具有形式灵活、省时省力、结果比较真实可靠的优点,但也有信度、效度易受影响,不能解释因果关系的不足。

（六）其他研究方法

除上述基本方法外，还有一些收集资料的方法。如现场研究法、语义分析法、内容分析法、口语报告法、Q分类技术等。

上述各种方法都各有所长，也各有局限性。观察法的长处是被观察的对象处在自然的日常生活和工作条件下，所得材料比较客观，但也存在不容易控制的条件，有时可能观察不到预先计划所要求的東西，而且在一次观察中所得到的材料有时也难免有某种偶然性等局限；自然实验法的优点是结合日常生产劳动或工作实际进行研究，但有不容易精密控制实验条件的缺点；实验室实验法能严格控制条件，可以重复进行，但人为因素大，所得结果不一定符合自然情况；问卷法的优点是可以在短时间内获得有关心理现象的大量材料，但如果问题不明确，则可能使回答者产生误解，况且回答者的主观见解、合作态度等也往往影响答案的真实性。因此，进行管理心理研究要根据具体的研究课题、研究目的，选用不同的研究方法。实际应用中，常常不是单独地只使用一种方法，而是采取综合的方法，或者以某种方法为主，其他方法为辅，或者同时交错地运用几种方法，这样可以更准确地、客观地反映人的行为和心理活动的规律和特点。

二、研究资料的整理和分析方法

对于收集的研究资料，首先要进行整理，然后进行定性分析，最后进行统计分析。

（一）研究资料的整理

心理学研究所获得的原始数据和资料往往数量巨大、杂乱无章、质量参差不齐，因此必须通过检查和整理，才可以进行分析，进而得出研究结论。它包括对研究资料的质量审核和研究资料的编码。

1. 研究资料的质量审核

质量审核是研究结果整理的第一步。它是指审查、核实研究所获资料、数据的真伪，去伪存真，并根据实际情况予以补充，以保证结果的质量。

质量审核通常包括两方面的内容：一是从研究的总体看，检查研究目的所要求的各个方面的资料、数据是否收集齐备，如问卷或量表是否全部回收，实验的数据是否全部收集；二是对被试个体的资料、数据的审核，检查每一个被试个体的资料、数据有无缺失或遗漏，有无前后矛盾之处，结果登记中有无错行、错号等错误。

质量审核有计量审核和逻辑审核两种方法。计量审核即核查研究数据资料中各项计量资料有无错误或矛盾的地方，其中包括计量关系是否正确、计量单位是否一致等。逻辑审核方法是检查研究数据、资料的内容是否合乎逻辑，有无不合

理的地方。比如,某一项目只有“是”和“否”两个选择项,分别用“1”、“2”表示,若在答案中出现“3”则显然不合逻辑。此外,如果每份资料的量较小且较简单,可采用全部审核的方式;如果每份资料的量较大、项目较多或问题较复杂,可采用“流水作业”的方式进行审核。

数据资料的剔除与补充。对于有明显错误的资料和数据,应找出原因,尽量加以纠正。若无法纠正,在不影响抽样效果、保证一定有效率的基础上,应予以剔除。如果不完整,应查明原因,想办法补充。

2. 研究资料的编码

(1) 编码的含义与方法

编码就是将研究所获得的资料转换成计算机可识别的数字、形成码值的过程。心理学研究中使用的码值有两种,一为数码,本身具有数学意义,能进行计算;二为代码,本身无数学意义,只能作为分类或分组的一种代号。编码的基本方法有事前编码和事后编码两种,前者指在制订设计的同时进行编码设计,使研究结果能直接编录入编码表的编码方法;后者指在研究完成之后,根据研究目的和所记录的本身反应或答案,构建编码系统,对资料进行编码的方法。

(2) 编码系统及其设计

编码系统包括编码指导手册和编码表。

编码指导手册是编码的要求和依据,它包括变量的分类和答案代码。其编制步骤依次为详细列出研究所涉及的变量,将反应或答案分类,规定代码,举例说明,预试检验和修改完善。

编码表则是根据编码指导手册绘制的、可供编码者对研究资料进行编码的表。编码表必须包括所有的变量和代码,使研究结果中的任一部分都能在其中找到合理的位置。同时应清晰明确,方便使用。

(二) 研究资料的定性分析

1. 定性分析的含义与特点

定性分析指对研究结果的“质”的分析,是运用分析和综合、比较和分类、归纳和演绎等逻辑分析方法,对研究所获资料进行思维加工,从而认识管理与教育科学中的心理现象和行为的本质,揭示其发生发展的规律,为研究结果的解释和理论的建构提供依据。

定性分析具有以下特点:(1)建立在描述基础上的逻辑分析或推断;(2)侧重揭示心理现象背后的“意义”;(3)倾向于运用归纳分析的方法;(4)不仅注重对结果和产品的分析,更重视对过程和相互关系的分析。

2. 定性分析的基本方法

定性分析的基本方法有以下四种,也就是思维的基本方法: