

GUANLIXINLIXUE
管理心理学
原理与应用

主 编◎戴健林

广东高等教育出版社

GUANLIXINLIXUE
管理心理学
原理与应用

主 编◎戴健林
主 编◎王永秀
参 编◎秦美凤
参 编◎王乐伟



广东高等教育出版社
广州

图书在版编目 (CIP) 数据

管理心理学：原理与应用/戴健林主编. —广州：广东
高等教育出版社，2010. 12

ISBN 978 - 7 - 5361 - 4014 - 1

I. ①管… II. ①戴… III. ①管理心理学 - 研究
IV. ①C93 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 257005 号



广东高等教育出版社出版发行

地址：广州市天河区林和西横路

邮政编码：510500 电话：(020) 87553335 87551163

网址：<http://www.gdgjs.com.cn>

佛山市浩文彩色印刷有限公司印刷

787 mm × 1 092 mm 16 开本 23.25 印张 430 千字

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

印数：1 ~ 3 000 册

定价：38.00 元

前 言

改革开放以来,随着我国转向以经济建设为中心,管理心理学应运得到了快速发展,众多的心理学科和管理学科的研究人员投身其中,涌现出大量的理论和应用成果。迄今为止,我们已很难统计到底出版了多少种管理心理学教科书。在诸多教科书中,本书的出版并非只是简单的数量的增加,而是有其自身的品位追求的。其一,本书力求反映国际和国内管理心理学研究的前沿性成果,因此,在介绍某些热点议题的研究成果时,我们力图捕捉这些领域在近几年发表的论文和专著的信息。其二,本书追求理论与实践的结合,在比较系统地梳理相关主题的理论的同时,关注这些理论在管理实践中的应用。与许多较为成功的教科书一样,本书每章都提供了案例,启发读者运用所学理论,分析与思考现实中极其丰富的管理实践。其三,本书在体例上做了精心安排,除每章开头提出一些关键问题诱导读者外,章末还进行小结,按照顺序,每章列出10~20个知识要点,并列出若干个分析与思考题帮助读者加深理解。

毫无疑问,本书是集体智慧的结晶。全书共十一章,由下列作者担任:第一章、第二章(王乐伟),第三章(张爽、孙国辉),第四章(苏圆圆、王婷),第五章(杜月秀、杜菲菲、廖恋),第六章(奉美凤、苏少洁),第七章、第八章(奉美凤),第九章至第十一章(王永秀)。全书的体系框架、体例由戴健林拟定,并对全书进行了多次修改。在统稿过程中,苏少洁协助做了大量的工作。

在编撰过程中,本书引证了国内外众多学者的研究成果,我深知本书的问世乃建立在他们杰出的专业见解和艰苦的智慧劳动之上,为此,我要向原作者表示深深的敬意和谢忱。

尽管本人有着多年的管理心理学和组织行为学的教学和相关研究经验,但深知自己学术水平与视野有限,因此,本书的舛误在所难免,我真诚地欢迎读者的批评与指正。

戴健林谨识

2010年10月

目 录

第一章 管理心理学概说	(1)
第一节 管理心理学的研究对象、内容和学科性质	(1)
一、管理心理学的研究对象	(1)
二、管理心理学的研究内容	(2)
三、管理心理学的学科性质	(3)
第二节 管理心理学的研究方法	(7)
一、管理心理学的研究原则	(7)
二、管理心理学的具体研究方法	(8)
第三节 管理心理学发展简史	(14)
一、西方管理心理学的发展	(14)
二、我国管理心理学的发展	(18)
案例分析 问题的症结在哪里	(20)
本章小结	(21)
分析与思考	(22)
参考文献	(22)
第二章 管理心理学基础理论	(24)
第一节 人性假设	(24)
一、雪恩的人性假设理论四分法	(25)
二、“X—Y 理论”、“Z 理论”和“超 Y 理论”	(28)
三、基于各种人性假设的管理方式及评价	(31)
四、结论	(33)
第二节 激励理论	(34)
一、内容型激励理论	(34)
二、过程型激励理论	(42)
三、行为矫正型激励理论	(50)
四、综合型激励理论	(51)
第三节 挫折理论	(54)
一、挫折的定义	(54)
二、挫折情绪产生的原因	(55)
三、挫折—行为反应理论	(57)

四、有效进行挫折管理	(59)
第四节 压力管理	(61)
一、压力的定义	(62)
二、压力的一般来源	(62)
三、压力产生的影响	(66)
四、有效进行压力管理	(67)
案例分析 激励机制是企业发展的持久动力	(69)
本章小结	(70)
分析与思考	(71)
参考文献	(71)
第三章 知觉、学习与归因	(73)
第一节 知觉	(74)
一、知觉的概念	(74)
二、知觉的影响因素	(74)
三、社会知觉	(75)
四、知觉在管理中的运用	(79)
第二节 学习	(80)
一、学习概述	(80)
二、学习理论	(81)
三、行为的塑造和改变——强化理论	(86)
四、学习在管理中的实际运用	(88)
第三节 归因	(90)
一、归因的概念	(91)
二、归因过程	(91)
三、归因理论	(94)
四、归因偏差	(98)
五、归因在管理中的运用	(99)
案例分析 同一事件，不同知觉	(100)
本章小结	(101)
分析与思考	(103)
参考文献	(103)
第四章 个性差异与管理	(104)
第一节 能力差异与管理	(105)
一、能力概述	(105)
二、能力理论	(106)
三、能力的差异分析	(111)

四、能力差异与管理	(114)
第二节 气质差异与管理	(116)
一、气质概述	(116)
二、有关气质类型的几种学说	(116)
三、气质差异与管理	(119)
第三节 性格差异与管理	(121)
一、性格概述	(121)
二、有关性格类型的理论	(121)
三、性格差异与管理	(123)
第四节 个性差异的测定	(125)
一、能力测验	(125)
二、人格测验	(130)
案例分析 谁当总经理最合适	(134)
本章小结	(136)
分析与思考	(138)
参考文献	(138)
第五章 价值观、态度和组织承诺	(140)
第一节 价值观	(140)
一、价值观和价值体系	(141)
二、价值观的测评	(143)
三、价值观在管理中的作用	(148)
第二节 态度	(150)
一、态度概述	(151)
二、态度与行为的关系	(156)
三、态度测量	(160)
第三节 组织承诺	(165)
一、组织承诺的内涵	(165)
二、组织承诺的形成	(167)
三、组织承诺研究对于管理的意义	(173)
案例分析 如何用价值观引导成功	(175)
本章小结	(177)
分析与思考	(178)
参考文献	(179)
第六章 群体心理与行为概要	(182)
第一节 群体概述	(182)
一、群体的定义、特征及类型	(183)

二、群体的结构及功能	(186)
三、群体的形成及发展阶段	(187)
四、群体行为	(191)
第二节 群体对个体心理和行为的影响	(195)
一、社会助长与社会惰化	(195)
二、去个体化	(197)
三、群体规范及其压力与从众	(200)
四、群体凝聚力	(205)
五、群体士气	(209)
第三节 群体中的人际关系	(212)
一、人际关系的内涵与确立条件	(212)
二、影响群体内人际关系的主要因素	(212)
三、群体人际关系测量与分析	(213)
四、群体人际关系的平衡与改善	(217)
案例分析 联合化学公司的项目运作	(219)
本章小结	(220)
分析与思考	(221)
参考文献	(222)
第七章 群体沟通与决策	(223)
第一节 群体沟通	(223)
一、群体沟通的内涵与功能	(223)
二、群体沟通的种类与方式选择	(225)
三、沟通网络及沟通过程	(229)
四、沟通障碍及其解除	(231)
第二节 群体决策	(234)
一、群体决策概述	(234)
二、群体决策的优缺点	(235)
三、群体决策技术	(237)
第三节 群体决策管理	(240)
一、影响群体决策的因素	(240)
二、群体决策心理与管理	(242)
案例分析 “挑战者”号爆炸事件的管理问题	(246)
本章小结	(247)
分析与思考	(249)
参考文献	(249)

第八章 冲突	(251)
第一节 冲突概述	(251)
一、冲突的定义及其观点的变迁	(251)
二、冲突的类型	(253)
三、冲突的来源及过程	(255)
四、建设性冲突	(258)
第二节 冲突管理	(260)
一、冲突的层面	(260)
二、人际冲突的处理方法	(262)
三、超越冲突管理——谈判	(265)
案例分析 在 ThinkLink 公司工作	(266)
本章小结	(267)
分析与思考	(267)
参考文献	(268)
第九章 组织文化	(269)
第一节 组织文化概述	(270)
一、组织文化的概念	(270)
二、组织文化的要素与特征	(274)
三、组织文化的影响因素	(279)
第二节 组织文化的结构与功能	(281)
一、组织文化的层次理论	(281)
二、组织文化的不同类型	(285)
三、组织文化的功能	(288)
第三节 组织文化的塑造	(292)
一、组织设计与组织文化	(292)
二、组织文化塑造的关键问题	(294)
案例分析 华为基本法——约束群狼的行动准则	(298)
本章小结	(301)
分析与思考	(302)
参考文献	(302)
第十章 组织变革与发展	(304)
第一节 组织变革的理论	(305)
一、组织变革的定义	(305)
二、组织变革模型	(306)
三、组织变革与组织发展的关系	(310)
第二节 组织变革的动力与阻力	(311)

一、组织变革的动力	(312)
二、组织变革的阻力	(315)
三、消除阻力的方法及其变革	(319)
第三节 组织发展	(321)
一、组织发展的概念	(321)
二、组织发展的特点	(323)
三、组织发展的目标与内容	(323)
第四节 组织发展的趋势与干预	(326)
一、组织发展的趋势	(326)
二、组织发展的干预	(327)
案例分析 微软公司的组织变革	(328)
本章小结	(329)
分析与思考	(330)
参考文献	(330)
第十一章 领导心理	(333)
第一节 领导概念及相关问题	(333)
一、领导的定义	(334)
二、全球化领导	(335)
第二节 领导理论概述	(340)
一、领导特质理论	(340)
二、领导作风理论	(342)
三、领导行为理论	(343)
四、领导情境理论	(346)
五、领导理论的新发展	(349)
第三节 领导力的培养	(354)
一、领导力的跨文化适应性的质疑	(354)
二、领导力是先天的还是后天的	(354)
三、领导力培养的模式和方法	(355)
第四节 中国传统文化的领导艺术	(357)
案例分析 本田宗一郎的领导风格	(359)
本章小结	(360)
分析与思考	(361)
参考文献	(361)

第一章 管理心理学概说

学习本章内容之后，你将找到以下问题的答案：

- ◇ 管理心理学的研究对象是什么？
- ◇ 管理心理学的研究内容有哪些？
- ◇ 管理心理学的学科性质是怎样的？
- ◇ 管理心理学的研究方法有哪些？
- ◇ 西方管理心理学发展的历史是怎样的？
- ◇ 我国管理心理学发展的状况如何？

管理心理学作为一门学科的正式名称出现于 20 世纪 50 年代的美国，经过了半个多世纪的发展，如今的管理心理学已成为备受管理学、心理学领域研究者及管理实践者重视的一门学科。管理心理学在国外心理学界被称为组织心理学，在工商管理界则被称为组织行为学，是心理学领域的一个重要分支，也是管理科学的一个重要组成部分。本章探讨了管理心理学的研究对象、研究内容、学科性质以及研究方法，简要介绍了西方和我国管理心理学的发展历程，为后面的章节奠定基础。

第一节 管理心理学的研究对象、 内容和学科性质

一、管理心理学的研究对象

(一) 管理心理学的定义

众多的管理心理学教材给出了名目繁多的定义，但归结起来却是大同小异。总体来看，这些定义包含了以下几点内容：

1. 管理心理学是研究人的心理、行为现象和规律的科学

管理心理学探讨人的心理现象和规律，更注重在心理活动支配下的人的行为表现和一般特征。人的心理和行为有着密切的联系。通常情况下，人的

心理活动支配着人的行为表现，而人的行为表现也反映着个体的心理活动。管理心理学就是通过人的行为表现和规律来揭示人的内在心理现象和内在机制的；同时又根据这些内在的心理规律来预测和控制人的行为。

2. 管理心理学研究的是组织中的人的心理、行为现象和规律

管理心理学不探讨一般情境下人的心理活动和行为规律，而是把研究范围限制在了组织的特定情境下。这里，组织的范围非常的广泛，不仅包括工厂、商店等各类企业组织，也包括政治、军事、教育、科技、卫生等各类社会组织。

3. 管理心理学的研究目的是通过对人的激励最终提高组织绩效，同时管理心理学也注重人的自我发展

管理心理学研究的首要任务，是通过组织中人的心理和行为的一般性规律来有效地预测和控制人的行为，以提高组织中人的积极性，达到提高组织工作效能的最终目的。同时，管理心理学也注重组织中人的自我发展，通过利用组织中人的—般性的心理机制和行为规律，不断提高人的自身素质，实现人的自我发展目标。

我们认为，管理心理学是一门研究组织中人的心理、行为现象和规律的科学，它以对人的激励为核心，以实现组织绩效的有效提升和实现人的自我完善为最终目的。

（二）管理心理学的研究对象

根据以上对管理心理学定义的分析，可以看出，管理心理学的研究对象可以有以下三层含义：第一，管理心理学研究的是组织中的人，一般意义上的个体不属于研究范围；第二，管理心理学研究的是组织中人的心理机制和行为规律；第三，管理心理学研究的是组织中与管理活动有关的人的心理机制和行为规律，与管理活动无关的个人兴趣、爱好等不属于管理心理学的研究范畴。

一言以蔽之，管理心理学的研究对象是：组织中与管理活动有关的人的心理机制和行为规律。

二、管理心理学的研究内容

管理心理学研究的主要任务是在一定标准的成本控制下，最大限度地挖掘人的潜力，发挥人的积极性和创造性，达到组织绩效和个体的全面发展。所以，如何最大限度地发挥组织中人的积极性和创造性也就成了管理心理学研究的中心议题。

我国的管理心理学也大多和西方的理论体系一样，将管理心理学分为个体心理、群体心理以及组织和领导心理三个层次。

（一）个体心理

个体心理与管理是管理心理学研究的基础。虽然一般意义上的个体的心理机制不是管理心理学的研究对象，但处在组织管理环境下，作为独立的个体却具有普遍的心理特点和行为规律。这些心理特点和规律不仅能帮助组织成员更好地认识自己，更是领导者实施组织管理的基础。因为管理者要想采取恰当的管理措施激励成员，最大限度地发挥其积极性，就必须对这些普遍的个体心理机制和行为规律有所了解。本书中，这部分的内容包括：第三章，知觉、学习与归因；第四章，个性差异与管理；第五章，价值观、态度和组织承诺。

（二）群体心理

组织中的人并不是单独存在的，而是与其他人以各种形式联系在一起的，形成了正式群体和非正式群体。处在同一群体的人或许在某些方面达成了共识，具有共同的需求；也可能因个性和组织差异产生矛盾和冲突。组织中的人际关系错综复杂，群体中人的心理和行为也因此受到很多因素的影响，表现形式自然也多种多样。另外，组织中的群体需求、群体沟通以及冲突的解决，都对组织绩效产生很大影响。所以对群体心理机制和行为规律的研究也是管理心理学研究的重要内容。本书中，这部分的内容包括：第六章，群体心理与行为概要；第七章，群体沟通与决策；第八章，冲突。

（三）组织和领导心理

群体由个人组成，组织又是由各种群体构成的。组织气氛的健康与否与组织设计的科学与否共同影响着个体及组织内的各种群体，从而影响着组织的效能。领导者的风格和管理措施决定了组织的氛围，从而对组织绩效起到了更为重要的作用。因此，管理心理学也要从组织的层面上探讨组织的发展、组织文化以及领导者的心理和行为。本书中，这部分的内容包括：第九章，组织文化；第十章，组织变革与发展；第十一章，领导心理。

综上所述，管理心理学的研究重点是组织环境下的个体心理、群体心理以及组织和领导心理。我国越来越多的研究开始朝着本土化方向发展，呈现了诸如工作动机与激励理论、工作态度与价值取向、领导心理与行为、管理决策与组织变革的热点问题，本书在梳理国内外研究现状的基础上，在个体、群体及组织三个层面上具有更清晰鲜明的轮廓，也具有组织行为学的色彩。

三、管理心理学的学科性质

（一）管理心理学的学科性质

管理心理学从一开始就吸收了相关学科的大量理论成果，当然这些理论

成果主要来自于管理学和心理学领域。所以，管理心理学首先是一门介于管理学和心理学的边缘性、交叉性学科。由于从事这一学科研究的人员也大多是来自管理学和心理学领域，来自于两个学科领域的研究者由于知识背景、学科视角等方面存在差异，使管理心理学在发展的过程中逐渐带上了两种取向的烙印：管理学取向的管理心理学和心理学取向的管理心理学。这种差异性也体现在西方国家和苏联管理心理学的发展历程上。西方国家更重视组织的绩效，偏重于管理学方面；而苏联更注重组织中人的心理层面，侧重于心理学方面。

同时，管理心理学还综合了多个相关学科（如社会学、人类学、生理学、伦理学等）的理论知识，是一门综合性很强的学科。

还有，管理心理学属于应用心理学的一部分。应用心理学是心理学中迅速发展的重要学科分支。应用心理学研究心理学基本原理在各个实际领域的应用，包括工业、工程、组织管理、市场消费、社会生活、医疗保健、体育运动以及军事、司法、环境等各个领域。管理心理学实际上就是心理学基本原理在组织管理中的应用。国际心理学大会上也通常将管理心理学置于应用心理学领域来做报告。所以，管理心理学是应用心理学的一个分支，是其重要的组成部分。

综上所述，管理心理学具有人本化、综合性以及应用性的典型特征。

（二）管理心理学与相关学科的关系

1. 管理心理学与管理学

存在组织就需要管理，管理学的发展源远流长。今天，管理学也似乎变得炙手可热，受到了各个领域的普遍重视。然而，就是这样一门学科，至今仍被有的学者冠以“弱科学性”的帽子。德鲁克（P. F. Drucker）甚至认为：管理学不是，而且永远也不可能是“纯科学”。因为，迄今为止，管理学仍不具备广泛性、有效性和精确性。^① 管理对象和环境的纷繁复杂使得任何一种管理理论也难以具有普遍性的指导意义。所以，现代管理学包含了工业工程、运筹学、系统工程等多个分支学科，吸收了大量相关学科的研究成果。其中，管理心理学也贡献了自己的力量。管理心理学探讨的是组织内与管理活动有关的、人的心理现象和行为规律。它为组织中管理者制定科学的决策提供重要的参考和理论依据，以达到提高组织绩效的目的。管理心理学虽然和管理学有着相似的学科目的，但其理论基础、研究视角、研究对象等却有着较大差异。管理心理学不属于管理学的分支，但却是管理学的有效补充。

^① 阎海峰，关涛，杜伟宇. 管理学研究方法 [M]. 上海：华东理工大学出版社，2008：23-24.

2. 管理心理学与心理学

心理学探讨一般意义上个体的心理机制和行为规律。管理心理学探讨组织环境下个体的心理机制和行为规律。管理心理学是心理学基本原理在组织管理环境下的应用,心理学理论的不断发展为管理心理学提供动力和支持,心理学是管理心理学的基础。同时,管理心理学领域的发展也为心理学一般理论的研究带来启示和参考。作为心理学这棵大树的分支之一,管理心理学与心理学之间是个别和一般、特殊和普遍的关系。

3. 管理心理学和行为科学

行为科学的正式称谓产生于20世纪40年代末。第二次世界大战期间,科学技术获得了巨大进步,新的科学领域、科学方法和技术不断涌现。不同的科学领域如心理学、社会学、工程学、生物学等,对人的行为有了更全面、更深入的研究。但彼此因概念、理论术语的差异,很难进行沟通配合。1949年,美国芝加哥大学举行的一次跨学科会议上正式提出了“行为科学”(behavioral sciences)这一称谓,这一名称概括了各个与行为研究有关的知识领域,受到了普遍认同。所以,广义上,有的学者把一切与行为有关的研究,甚至包括动物行为的研究也划入了行为科学的范畴,这包括了心理学、社会学、人类学、遗传学等众多学科。这不是一个边界分明的学科,而是一个学科群。狭义上,行为科学被研究企业管理的专家限制在了组织内部,称之为“组织行为学”。这一名称随即得到了广泛的响应,也为日后组织行为学的长足发展扫清了障碍。所以,狭义上的行为科学也就是组织行为学。管理心理学探讨组织内人的心理机制和行为规律,是广义上行为科学的重要组成部分,与狭义上的行为科学——组织行为学则有着更为紧密的联系。下面将以专题的形式进行讨论。

4. 管理心理学和组织行为学

管理心理学与组织行为学之间的关系,至今尚存争议。这可以追溯到西方国家和苏联各自管理心理学的学科传统上。西方国家(美国和西欧)的管理心理学是一个广泛而没有固定界限的领域,它吸收了社会心理学、社会学、人类学、管理科学、运筹学等多学科的营养,重点探讨组织中人的行为规律,以提高组织绩效为根本目的。所以,西方国家的管理心理学其实就是组织行为学,已无差异可言了。苏联的管理心理学却偏重于管理心理学问题的探索,它的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。从这个角度来看,管理心理学和组织行为学还是有差别的。

所以,有一种观点认为,管理心理学和组织行为学是没有差别的。因为,在西方国家,从学科背景、研究对象、研究内容以及研究目的看,这两

门学科都极为相似。至今，西方国家乃至日本更多的还是沿用“组织行为学”这个名称。就连正式提出“管理心理学”这一术语的美国心理学家莱维特（H. J. Leavitt）也认为两者之间没有本质上的区别。诺贝尔经济学奖获得者西蒙（H. A. Simon）1984年来中国讲学时曾经说过：“在管理心理学和组织行为学之间，可能别人认为不同，但我没看到有真正的差别。”^①

另一种观点则认为，管理心理学和组织行为学之间既相互联系，又有所区别。其理由主要有以下几个方面。

其联系体现在：第一，内在的心理活动和外在的行为是密不可分的。心理活动只能用行为来衡量和表现，而行为也是在一定心理活动指导下进行的。心理与行为的这种联系也就决定了管理心理学和组织行为学之间的密切联系。第二，两者的研究内容大同小异。管理心理学和组织行为学的总体框架差别不大，研究的基本内容皆为组织中的个体、群体、领导及组织方面的心理和行为规律。第三，研究目的基本相同。两门学科的研究目的皆为通过对组织管理中人的心理机制及行为规律的探索，不断挖掘人的潜力，提高人的积极性，持续提升组织工作绩效和管理效能，最终实现组织和人的全面发展。

其区别则体现在：第一，学科形成背景的差异。1912年，美籍德国心理学家闵斯特伯格（H. Münsterberg）出版了《心理学与工业效率》一书，第一次将心理学正式应用到工业管理当中。之后，随着心理学理论应用范围的不断深入和扩大，1958年，美国心理学家莱维特（H. J. Leavitt）正式提出了“管理心理学”这一称谓，使管理心理学成为一门独立的学科。而组织行为学是由行为科学发展而来的，是行为科学和组织管理相结合的产物。20世纪60年代起，美国的工业和组织心理学开始从各个大学的心理学系转到管理学院和研究生部。同时，众多领域的研究者，如社会学家、人类学家、经济学家、生物学家、语言学家等陆续参加进来，形成了一个跨众多学科的研究领域。第二，研究的侧重点不同。管理心理学着重探讨隐藏在行为背后的心理活动机制，而组织行为学则重点关注行为规律本身，把人的外显行为作为研究对象。第三，理论基础的差异。管理心理学作为心理学的一个重要分支，其理论源泉主要来自于心理学；而组织行为学作为广义行为科学的一个分支，其理论来源更加广泛和多样化，不仅来自心理学，还来自社会学、管理学、人类学、经济学、生物学等多个学科。第四，本源学和现象学的差异。管理心理学注重把心理学原理应用于组织管理活动中，侧重于理论研究；而组织行为学注重组织中人的行为规律，侧重于用多学科的理论、原理来预测

^① 刘毅. 管理心理学 [M]. 成都: 四川大学出版社, 2008: 13.

和控制人的行为。如果说管理心理学侧重于本源学研究,那组织行为学就侧重于现象学的探讨。

总体来看,管理心理学和组织行为学是极为相似的两个学科,有着密切的联系,但毕竟在学科来源、理论基础、研究视角等方面存在明显差异。混淆管理心理学和组织行为学之间的界限,不利于两门学科的长远发展。社会科学研究的目的是认识人,并最终服务于人。或许,两门学科从不同角度发挥各自的优势,不断地把基础理论、方法、应用等各个方面的研究逐步深入推进,并彼此交流和整合,才能更好地服务于组织绩效的提升和人的自我发展。

综上所述,管理心理学与多个学科都具有紧密的联系,具体可见图 1-1。

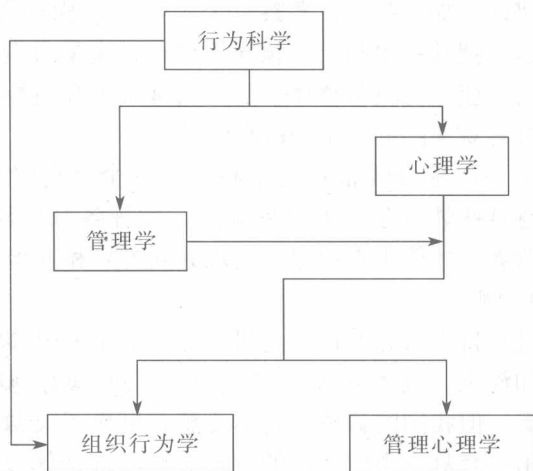


图 1-1 管理心理学和相关学科的关系

第二节 管理心理学的研究方法

研究方法是进行科学研究的钥匙。任何学科的发展都离不开方法的推动。研究方法每前进一步的同时,也开启了新的研究领域。作为管理学和心理学的交叉学科,管理心理学借鉴了相关学科的一些研究方法。但因人的心理和行为的复杂性,管理心理学的发展还有赖于多种研究方法的综合运用。

一、管理心理学的研究原则

(一) 客观性原则

首先,客观性的研究原则指导着管理心理学研究者尊重一切客观规律,从客观事实出发,采用科学的研究方法,客观地收集材料,科学客观地分