

主 编：张青林 常 义 李鑫生

副主编：孙昭水 韩荣芳 张一杰

肖先福 舒德峰 陈元伦

# 前 言

医院管理心理是管理心理学的重要组成部分之一。医院管理，尤其是现代医院管理，面临着许多新的问题，单纯地用行政手段和经济手段进行医院管理，已远远不能适应形势的需要了。如要从理解人、尊重人的前提出发来进行管理工作，那就势必会涉及到心理学。遗憾的是我国至今尚无一部从心理学角度考察研究医院管理方面的著作。为了弥补这个空白，我们编著了这部《医院管理心理学》。

目前，我国的医院管理工作基本上是处在传统管理水平上。当然，这种传统管理和18世纪后半期的经验管理具有本质的不同。18世纪后半期经验管理的基点是追求高额利润、管理工作完全是凭老板的经验，管理人员根本不考虑职工的心理需求。19世纪末20世纪初，泰勒虽提出了“科学管理”的概念，但这种理论是建立在“经济人”的基础上的，只强调用经济手段，忽视了人的作用。本世纪20年代，管理科学出现了许多新的流派，这些流派有一个共性特点，就是重视人的心理因素。我国目前的管理工作，包括医院管理近几年来有了很大的改进，在重视行政手段和经济手段的同时，也开始注重人的心理因素。但是在管理方法上还存有缺乏理论化和系统化的缺陷。

我们很早就酝酿编写一部具有中国特色的《医院管理心理学》。但是真正动笔则是在去年年初。在编写过程中，我们结合医院管理的实际，大胆地吸取了西方的一些先进理论，如需要动机理论、组织激励理论、社会控制理论、公共关系理论、精神分析理论等等。在总体设计上采取从宏观到微观，从群体到个体，

进而过渡到各种管理机制上。这种写法仅仅是一个尝试，有待于广大读者去评判。

在写作过程中，各章的撰写人分别是，常义负责编写第一章、第二章、第八章、第十三章；李鑫生负责编写第三章、第五章、第六章、第十二章；孙昭水负责编写第七章；舒德峰负责第四章、第十一章；韩荣芳负责编写第九章、第十四章；张一杰负责编写第十章；肖先福负责编写第十五章。最后由张青林、常义、李鑫生统稿定稿。书稿写成后，责任编辑赛曙光同志进行了最后的加工润色，并进行了某些重要的修改。

中国社会出版社的唐兴汉先生一直关心和支持本书的写作和出版工作。在此，谨向关心和支持本书写作的所有领导、专家、教授以及有关同志表示诚挚的感谢。

本书在写作过程中，参考和引用了国内外的一些研究成果，恕我们不能一一列举，在此谨向原作者表示诚挚的感谢。

作 者

1991年元月

# 目 录

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| <b>第一章 结论</b> .....        | ( 1 )  |
| 第一节 医院管理心理学的产生和发展.....     | ( 1 )  |
| 一、心理学.....                 | ( 1 )  |
| 二、管理心理学.....               | ( 3 )  |
| 三、医院管理心理学的萌芽与发展.....       | ( 5 )  |
| 第二节 医院管理与医院管理心理学.....      | ( 6 )  |
| 一、医院管理与心理.....             | ( 6 )  |
| 二、医院管理心理学的研究对象.....        | ( 8 )  |
| 三、医院管理心理学的学科性质.....        | ( 9 )  |
| 第三节 医院管理心理学的任务及基本内容.....   | ( 11 ) |
| 一、医院管理心理学的任务.....          | ( 11 ) |
| 二、医院管理心理学的基本内容.....        | ( 13 ) |
| 第四节 医院管理心理学研究的原则与方法.....   | ( 14 ) |
| 一、医院管理心理学研究的原则.....        | ( 14 ) |
| 二、医院管理心理学研究的方法.....        | ( 15 ) |
| <b>第二章 医院领导与决策心理</b> ..... | ( 18 ) |
| 第一节 医院领导及其功能.....          | ( 18 ) |
| 一、领导的概念.....               | ( 18 ) |
| 二、领导的本质属性.....             | ( 19 ) |
| 三、领导的功能.....               | ( 21 ) |
| 第二节 医院领导的领导能力和影响力.....     | ( 22 ) |
| 一、医院领导者领导能力的构成.....        | ( 22 ) |
| 二、医院领导者的知识素养.....          | ( 24 ) |

|                           |               |
|---------------------------|---------------|
| 三、医院领导的影响力与威信·····        | ( 26 )        |
| 第三节 医院领导的决策心理·····        | ( 32 )        |
| 一、何谓决策·····               | ( 32 )        |
| 二、领导决策的心理过程·····          | ( 33 )        |
| 三、决策的类型与决策程序·····         | ( 37 )        |
| 四、群众决策及其利弊·····           | ( 41 )        |
| 第四节 医院领导集体的心理结构·····      | ( 44 )        |
| 一、医院领导集体的概念与特点·····       | ( 44 )        |
| 二、医院领导集体的心理结构·····        | ( 45 )        |
| 三、领导集体协调的心理因素·····        | ( 50 )        |
| 四、领导集体低效的表现及治疗·····       | ( 55 )        |
| <b>第三章 领导绩效理论与应用·····</b> | <b>( 57 )</b> |
| 第一节 领导个性特征理论·····         | ( 58 )        |
| 第二节 用人理论·····             | ( 64 )        |
| 一、用人的重要性·····             | ( 65 )        |
| 二、选人·····                 | ( 66 )        |
| 三、用人·····                 | ( 67 )        |
| 第三节 情境理论·····             | ( 69 )        |
| 第四节 X·Y理论和超Y理论·····       | ( 71 )        |
| 一、X理论·····                | ( 72 )        |
| 二、Y理论·····                | ( 73 )        |
| 三、超Y理论·····               | ( 74 )        |
| 第五节 领导行为理论·····           | ( 76 )        |
| <b>第四章 医院个体心理与管理·····</b> | <b>( 82 )</b> |
| 第一节 医院职工的个性心理特征·····      | ( 82 )        |
| 一、兴趣·····                 | ( 82 )        |

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| 二、气质                  | ( 85 )         |
| 三、性格                  | ( 88 )         |
| 四、能力                  | ( 90 )         |
| 五、个性测验                | ( 92 )         |
| 六、医院职工在改革中的社会心理承受能力   | ( 95 )         |
| 第二节 医院职工心理需要特征        | ( 95 )         |
| 一、需要的一般概念             | ( 96 )         |
| 二、需要的层次理论             | ( 97 )         |
| 三、优势需要                | ( 101 )        |
| 四、医院职工需要的结构和特点        | ( 102 )        |
| 五、解决需要的原则和方法          | ( 103 )        |
| 第三节 医院职工的动机特征及管理      | ( 106 )        |
| 一、动机概述                | ( 107 )        |
| 二、内部动机和外部动机           | ( 107 )        |
| 三、初级的原发动机和高級的习得的社会性动机 | ( 108 )        |
| 四、需要、动机和行为的相互关系       | ( 111 )        |
| 五、工作动机与工作积极性、工作效率的关系  | ( 111 )        |
| <b>第五章 医院群体心理与管理</b>  | <b>( 113 )</b> |
| 第一节 群体概念              | ( 113 )        |
| 一、群体概念与特征             | ( 114 )        |
| 二、群体类型                | ( 115 )        |
| 三、群体结构                | ( 117 )        |
| 四、群体功能                | ( 118 )        |
| 第二节 群体中的心理效应          | ( 120 )        |
| 一、服从                  | ( 120 )        |
| 二、从众                  | ( 121 )        |
| 三、流行                  | ( 124 )        |

|                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 四、流言                         | ( 125 )        |
| 五、舆论                         | ( 126 )        |
| 第三节 群体动力                     | ( 127 )        |
| 一、群体压力                       | ( 128 )        |
| 二、群体凝聚力                      | ( 130 )        |
| 三、群体士气                       | ( 131 )        |
| 四、冲突                         | ( 134 )        |
| 五、竞争                         | ( 136 )        |
| <b>第六章 医院中的非正式群体与管理</b>      | <b>( 138 )</b> |
| 第一节 非正式群体的概念和特征              | ( 138 )        |
| 一、非正式群体的概念                   | ( 138 )        |
| 二、非正式群体的特征                   | ( 139 )        |
| 第二节 非正式群体的形成条件和类型            | ( 141 )        |
| 一、非正式群体的形成条件                 | ( 141 )        |
| 二、非正式群体的类型                   | ( 142 )        |
| 第三节 医院非正式群体中的心理效应            | ( 146 )        |
| 一、暗示性                        | ( 147 )        |
| 二、模仿性                        | ( 149 )        |
| 三、标准化倾向                      | ( 151 )        |
| 第四节 非正式群体的功能和医院中<br>非正式群体的性质 | ( 152 )        |
| 一、非正式群体的功能                   | ( 152 )        |
| 二、医院中非正式群体的性质                | ( 153 )        |
| 第五节 对非正式群体的工作和利用             | ( 154 )        |
| 一、沟通与非正式群体的联系                | ( 154 )        |
| 二、区别情况,做好引导、利用和改造工作          | ( 154 )        |
| 三、做好核心人物的工作                  | ( 156 )        |

|                        |         |
|------------------------|---------|
| <b>第七章 医院组织心理与组织改革</b> | ( 158 ) |
| 第一节 医院组织的意义与作用         | ( 158 ) |
| 一、组织的概念                | ( 158 ) |
| 二、医院组织管理的内容            | ( 158 ) |
| 三、医院组织的构成要素            | ( 159 ) |
| 四、医院组织的功能              | ( 160 ) |
| 五、医院中不良组织的突出表现         | ( 160 ) |
| 第二节 医院组织结构及影响组织功能的心理因素 | ( 161 ) |
| 一、医院组织结构               | ( 161 ) |
| 二、影响医院组织功能的心理因素        | ( 166 ) |
| 第三节 医院组织改革与组织发展        | ( 168 ) |
| 一、医院组织改革               | ( 168 ) |
| 二、医院组织的效能与理想医院组织的条件    | ( 175 ) |
| 三、医院组织发展               | ( 177 ) |
| 四、医院组织发展的新趋势           | ( 182 ) |
| <b>第八章 医院人际关系与改善</b>   | ( 185 ) |
| 第一节 人际关系概述             | ( 185 ) |
| 一、何谓人际关系               | ( 185 ) |
| 二、医院人际关系的特点            | ( 186 ) |
| 三、医院人际关系研究的目的          | ( 188 ) |
| 第二节 医院中的人际关系           | ( 189 ) |
| 一、医院领导群体间的人际关系         | ( 189 ) |
| 二、医院领导者与职工之间的人际关系      | ( 193 ) |
| 三、医院职工之间的人际关系          | ( 195 ) |
| 第三节 人际吸引与人际关系改善        | ( 200 ) |
| 一、增进人际吸引的因素            | ( 200 ) |

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| 二、阻碍人际吸引的因素·····               | ( 202 ) |
| 三、改善人际关系的方法·····               | ( 204 ) |
| 四、语言在人际交往中的作用·····             | ( 205 ) |
| 五、体态语言在人际交往中的作用·····           | ( 208 ) |
| 第四节 医院中人际关系的测量·····            | ( 212 ) |
| 一、社会测量法·····                   | ( 213 ) |
| 二、参照测量法·····                   | ( 217 ) |
| <b>第九章 激励理论与医院思想政治工作</b> ····· | ( 219 ) |
| 第一节 激励的概念与作用·····              | ( 219 ) |
| 一、激励的一般概述·····                 | ( 219 ) |
| 二、物质激励的作用·····                 | ( 220 ) |
| 三、精神激励的作用·····                 | ( 221 ) |
| 第二节 几种激励理论介绍·····              | ( 222 ) |
| 一、需要层次论·····                   | ( 222 ) |
| 二、成就激励理论·····                  | ( 222 ) |
| 三、双因素理论·····                   | ( 223 ) |
| 四、期望理论·····                    | ( 224 ) |
| 五、公平理论·····                    | ( 225 ) |
| 六、强化理论·····                    | ( 226 ) |
| 第三节 现代医院管理中常用的激励方法·····        | ( 230 ) |
| 一、发扬民主法·····                   | ( 230 ) |
| 二、心理奖酬法·····                   | ( 231 ) |
| 三、思想疏导法·····                   | ( 231 ) |
| 四、照顾兴趣法·····                   | ( 232 ) |
| 五、灌输信仰法·····                   | ( 232 ) |
| 六、情感法·····                     | ( 233 ) |
| 七、满足成就法·····                   | ( 233 ) |

|                           |                |
|---------------------------|----------------|
| 八、合理报酬法·····              | ( 233 )        |
| 九、公平报酬法·····              | ( 234 )        |
| 十、检查评比法·····              | ( 234 )        |
| 十一、目标管理法·····             | ( 235 )        |
| 十二、承包责任制法·····            | ( 235 )        |
| 十三、福利法·····               | ( 236 )        |
| 十四、信息沟通法·····             | ( 236 )        |
| 十五、共同信念法·····             | ( 237 )        |
| 第四节 医院思想政治工作的心理学原则和工作艺术   | ( 238 )        |
| 一、医院思想政治工作的心理学原则·····     | ( 238 )        |
| 二、做好医院思想政治工作的艺术·····      | ( 240 )        |
| <b>第十章 医院中的信息沟通·····</b>  | <b>( 249 )</b> |
| 第一节 医院中信息沟通的概念与分类·····    | ( 249 )        |
| 一、信息沟通的概念·····            | ( 249 )        |
| 二、信息沟通的分类·····            | ( 251 )        |
| 第二节 医院中信息沟通的主体与客体·····    | ( 253 )        |
| 一、信息沟通主体的构成和条件·····       | ( 253 )        |
| 二、信息沟通主体的特点和能力要求·····     | ( 255 )        |
| 三、信息沟通客体的基本结构和特点·····     | ( 256 )        |
| 四、信息沟通的障碍·····            | ( 259 )        |
| 第三节 医院中信息沟通的工具、渠道与网络····· | ( 260 )        |
| 一、信息沟通的工具·····            | ( 260 )        |
| 二、信息沟通的渠道·····            | ( 262 )        |
| 三、信息沟通的网络·····            | ( 263 )        |
| 第四节 医院中信息沟通的方式与方法·····    | ( 266 )        |
| 一、信息沟通的方式·····            | ( 266 )        |
| 二、信息沟通的方法·····            | ( 268 )        |

|             |                         |                |
|-------------|-------------------------|----------------|
| 第五节         | 医院中信息沟通的功能与技巧·····      | ( 271 )        |
| 一、          | 信息沟通的功能·····            | ( 271 )        |
| 二、          | 信息沟通的技巧·····            | ( 273 )        |
| <b>第十一章</b> | <b>学习心理与医学继续教育·····</b> | <b>( 276 )</b> |
| 第一节         | 学习理论概述·····             | ( 276 )        |
| 一、          | 学习的理论·····              | ( 276 )        |
| 二、          | 学习曲线·····               | ( 278 )        |
| 三、          | 影响学习效果的因素·····          | ( 280 )        |
| 第二节         | 医学继续教育·····             | ( 281 )        |
| 一、          | 意义与目的·····              | ( 281 )        |
| 二、          | 医学继续教育的原则和方法·····       | ( 283 )        |
| 第三节         | 继续教育中的几个心理学问题·····      | ( 284 )        |
| 一、          | 学习动机与学习效果·····          | ( 284 )        |
| 二、          | 学习效果与正迁移·····           | ( 285 )        |
| 三、          | 学习效果与信息反馈·····          | ( 285 )        |
| 四、          | 教育效果与划分适当阶段·····        | ( 286 )        |
| 五、          | 正确处理理论与实践的关系·····       | ( 287 )        |
| 六、          | 学习效果与有效指导·····          | ( 287 )        |
| <b>第十二章</b> | <b>医院中的心理卫生与健康·····</b> | <b>( 289 )</b> |
| 第一节         | 心理卫生与健康的涵义·····         | ( 290 )        |
| 一、          | 心理卫生·····               | ( 290 )        |
| 二、          | 心理健康·····               | ( 291 )        |
| 第二节         | 心理异常的涵义和判断·····         | ( 294 )        |
| 一、          | 心理异常的涵义·····            | ( 294 )        |
| 二、          | 心理异常的判断·····            | ( 296 )        |
| 第三节         | 心理异常的类别·····            | ( 297 )        |

|                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 一、感知障碍·····                  | ( 297 )        |
| 二、记忆障碍·····                  | ( 298 )        |
| 三、思维障碍·····                  | ( 300 )        |
| 四、情感障碍·····                  | ( 301 )        |
| 五、意志障碍·····                  | ( 302 )        |
| 六、病态人格·····                  | ( 302 )        |
| 七、神经官能症·····                 | ( 304 )        |
| 八、躁狂症·····                   | ( 305 )        |
| 九、抑郁症·····                   | ( 305 )        |
| 十、疑病症·····                   | ( 306 )        |
| <b>第四节 异常心理的矫正·····</b>      | <b>( 306 )</b> |
| 一、个别治疗法·····                 | ( 307 )        |
| 二、行为治疗·····                  | ( 308 )        |
| 三、暗示治疗·····                  | ( 308 )        |
| 四、音乐治疗·····                  | ( 311 )        |
| 五、实行心理健康咨询·····              | ( 311 )        |
| <b>第十三章 医院女性心理与智力开发·····</b> | <b>( 313 )</b> |
| <b>第一节 研究医院女性心理的重要性·····</b> | <b>( 313 )</b> |
| 一、女性在医院中的比例与分布·····          | ( 313 )        |
| 二、研究医院女性心理的意义·····           | ( 315 )        |
| <b>第二节 医院女性心理分析·····</b>     | <b>( 316 )</b> |
| 一、女性的认知风格·····               | ( 316 )        |
| 二、女性的智力特征·····               | ( 318 )        |
| 三、女性的非智力因素·····              | ( 320 )        |
| <b>第三节 医院女性的多重角色·····</b>    | <b>( 323 )</b> |
| 一、医院女性的角色冲突·····             | ( 324 )        |
| 二、正确认识女性的多重角色·····           | ( 325 )        |

|                                |                |
|--------------------------------|----------------|
| 三、女性角色适应的心理准备·····             | ( 326 )        |
| 四、妥善解决女性多重角色的矛盾·····           | ( 327 )        |
| 第四节 医院女性智力开发·····              | ( 328 )        |
| 一、鼓励女性树立成才信心·····              | ( 328 )        |
| 二、重视女性群体中的舆论环境·····            | ( 329 )        |
| 三、加强做一名医院新女性的教育·····           | ( 330 )        |
| 四、帮助解决女性的生活困难·····             | ( 330 )        |
| 五、加强女性学的研究·····                | ( 331 )        |
| <b>第十四章 医院公共关系心理与公关工作·····</b> | <b>( 332 )</b> |
| 第一节 公共关系概述·····                | ( 332 )        |
| 一、公共关系的概念·····                 | ( 332 )        |
| 二、公共关系在医院管理中的职能·····           | ( 333 )        |
| 三、指导医院公共关系的原则·····             | ( 336 )        |
| 四、公共关系的技巧·····                 | ( 338 )        |
| 第二节 医院的公共关系·····               | ( 339 )        |
| 一、医院公共关系的对象——特定公众·····         | ( 339 )        |
| 二、医院特定公众的主要划分方法·····           | ( 339 )        |
| 三、医院内部的公共关系·····               | ( 340 )        |
| 四、医院外部的公共关系·····               | ( 342 )        |
| 第三节 医院公共关系的组织机构与任务·····        | ( 346 )        |
| 一、医院公共关系的组织机构·····             | ( 346 )        |
| 二、医院公共关系科(部)的任务·····           | ( 347 )        |
| 三、医院公共关系人员的培训·····             | ( 348 )        |
| 第四节 医院公共关系与舆论和传播媒介·····        | ( 348 )        |
| 一、社会舆论与公共关系·····               | ( 348 )        |
| 二、医院公共关系与传播媒介·····             | ( 350 )        |
| 第五节 公共关系人员的基本技能·····           | ( 353 )        |

|                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 一、组织能力·····                  | ( 353 )        |
| 二、演讲能力·····                  | ( 355 )        |
| 三、写作能力·····                  | ( 355 )        |
| 四、社交技能·····                  | ( 356 )        |
| <b>第十五章 医学伦理心理与医德教育·····</b> | <b>( 358 )</b> |
| 第一节 医学伦理与心理的关系·····          | ( 358 )        |
| 一、医学伦理学的概念与研究对象·····         | ( 359 )        |
| 二、医学伦理学的基本范畴·····            | ( 363 )        |
| 第二节 个体品德心理与医德教育·····         | ( 367 )        |
| 一、个体品德心理·····                | ( 367 )        |
| 二、医德教育与个体品德的培养·····          | ( 370 )        |
| 第三节 医德评价·····                | ( 375 )        |
| 一、医德评价的概念·····               | ( 375 )        |
| 二、医德评价的客观标准·····             | ( 376 )        |
| 三、医德评价的方法·····               | ( 377 )        |

# 第一章 绪 论

医院管理心理学是一门新兴学科，它是由心理学、管理心理学等学科交叉而成的一门综合性科学。

在我国，医院管理心理学正在引起越来越多的医院管理人员的关注和浓厚的兴趣。探索、研究并创立具有中国特色的医院管理心理学，对于提高医院领导绩效和科学管理水平，充分调动和发挥医院职工的积极性，促进医院现代化建设，具有重要意义。本书将在马克思主义基本原理的指导下，从心理学角度研究现代化条件下的医院管理工作，探索医院管理中的心理现象及其规律。

在谈到医院管理心理学时，我们首先碰到的问题是：医院管理心理学是如何产生的？它是一门什么样的学问？它的研究对象、任务和方法是什么？学习研究医院管理心理学有哪些基本要求？下面针对这些问题进行简要的阐述。

## 第一节 医院管理心理学的产生和发展

医院管理心理学是我国近年来出现的一门新兴学科，它是在心理学、社会管理心理学等学科发展的基础上产生并发展起来的。因此，当我们谈到医院管理心理学的产生时，有必要先介绍一下心理学和社会管理心理学。

### 一、心 理 学

心理学是以科学的方法研究人的心理活动规律的科学。

心理学一词源于希腊文。原意是“灵魂的学问”。在原始社会末期，人们的思维在实践活动中得到发展。但当时人们无法认

识自身的结构和机能，以及由此产生的种种客观现象，只能凭单纯的直观感受、梦境与猜度，于是出现了泛灵论的观念。这种观念认为人的心理现象，如感觉、记忆、思维及梦境等都是灵魂的作用。人出生时，灵魂就居住在身体里，控制着人的活动。睡眠是灵魂暂时走出人体，灵魂回到人体时，人便觉醒，人死后灵魂便永远离开人体。泛灵论的观点是心理学思想的萌芽形式，它包含着朴素的唯物主义的元素，但也成为唯心主义心理学思想产生的前提。在奴隶社会和封建社会中，随着人们社会实践的复杂化，心理学思想也得到日益丰富。在西方，古希腊是欧洲心理学思想的摇篮。古希腊的心理学思想内容丰富、流派繁多，是人类认识史上一个伟大的思想宝库，对后来的心理学发展有着重要影响。在人类发展的早期阶段，哲学和科学是不分家的，几千年中，心理学一直从属于哲学，那时心理学的研究者主要是哲学家和医生。古希腊学者希波克拉底与罗马名医葛伦等人都对心理学和心理的生理基础研究作出了杰出贡献。我国古代也有一些思想家、医学家很早就对心理学进行过研究，在我国古代典籍中就包括了诸如心理学原理、生理心理、教育心理、医学心理、社会心理、军事心理等多方面的内容，其中许多论述具有首创的意义。例如《黄帝内经》中有关心理学思想和医学心理学思想的阐述，特别是对于人的心理特征的初步认识，是远远早于西方心理学界的。

19世纪70年代，资本主义的发展为科学心理学的诞生提供了适宜的气候。社会不仅需要探索自然物体的物理特性和力学特性等方面的科学，而且需要有研究人的心理活动规律的独立学科。这样心理学终于从哲学中分化出来，形成了一门独立的学科。1879年，德国心理学家冯特在莱比锡大学建立了世界上第一个心理学实验室，对感觉、知觉、情感等开展了系统的实验研究。在心理学史上，1879年便被公认为科学心理学诞生的

新纪元。

心理学研究人的心理活动规律，它以个体为研究对象，通过个体心理活动的研究，掌握人类心理活动的普遍规律。它主要研究人的感觉、知觉、注意、记忆、想象、思维、言语、情绪、情感、意志、能力、气质、性格、需要、动机、兴趣、信念等。

目前，心理学的研究领域越来越广泛，心理学的分支也不断增多。普通心理学研究人的一般心理活动规律和整个心理学的基本原理，是心理学结构的主干和各分支心理学的理论基础。在普通心理学的范围内，又有感知心理学、记忆心理学、思维心理学、情感心理学、意志心理学、个性心理学等分支。

区分不同的研究对象，又可分出以下主要心理学分支：

以不同人为研究对象的心理学分支有：幼儿心理学、儿童心理学、青年心理学、老年心理学、成人心理学、小学生心理学、中学生心理学、大学生心理学、军人心理学、飞行员心理学、护士心理学等等。

以人的某种特性为研究对象的心理学分支有：缺陷（生理心理缺陷）心理学、妒忌心理学、性心理学、犯罪心理学等等。

以各种活动领域为研究对象的心理学分支有：社会心理学、教育心理学、医学心理学、劳动心理学、商业心理学、婚姻心理学、体育心理学、军事心理学、外交心理学、管理心理学、战争心理学、宣传心理学、思想政治工作心理学等。医院管理心理学也是其中的分支之一。

心理学分支的众多，说明了心理学应用的广泛性。从心理学的发展趋势来看，其分支将伸进各种人群、各种活动领域以及许多特定的问题中。

## 二、管理心理学

管理心理学又称组织心理学和组织行为学。它是把心理学、