

全国高等学校心理学系列教材

总主编 乐国安



Managerial Psychology

管理心理学

主编 ◎李 磊

本书对管理心理学的理论渊源作了较为系统的概述，从个体心理、群体心理和组织心理三个角度，对管理过程中的动机、激励、认知、领导有效性等范畴进行了分析；同时也从应用角度，特别是组织管理过程中的心理环境及其影响等方面，阐明管理心理学的实际价值。

南开大学出版社

全国高等学校心理学系列教材
乐国安 总主编

管理心理学

李 磊 主编

南开大学出版社
天 津

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学 / 李磊主编. —天津:南开大学出版社,

2011. 11

全国高等学校心理学系列教材

ISBN 978-7-310-03798-8

I. ①管… II. ①李… III. ①管理心理学—高等学校—教材 IV. ①C93—05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 224862 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人:孙克强

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

*

河北昌黎太阳红彩色印刷有限责任公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷

787×960 毫米 16 开本 20 印张 2 插页 354 千字

定价:38.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

序 言

由于社会的迫切需要,近二十年我国心理学专业的学生和从业人员数量急剧增长,设有心理学专业的教学科研单位从20世纪80年代末的4个发展到当前的200多个。心理学科不论在政治、经济、文化、教育、体育、管理、健康服务、社区服务、危机处理等领域,还是在学校、企业、医院、行政、司法、军队等部门都发挥着越来越重要的作用。而从学科内部来看,当前不论国外还是国内的心理学研究均在迅速发展,各种新的理论和思想此起彼伏,各种新的研究方法和技术手段不断涌现,使心理学各个领域在宏观的行为层面以及微观的脑基础层面都取得了丰富的新成果与长足进步,从而使心理学的面貌发生了极大的改变。

因此,为了反映当前国内外心理学各个领域的变化与发展,进一步深化高等院校心理学教学改革,加强心理学专业学生的理论素养以及能更好地培养适应新时期社会需要的专业技能,促进我国心理学学科建设和发展,我们组织了目前活跃在心理学教学、科研和实践工作第一线的中青年专家、学者编写了这套反映当前心理学科发展和成果的“全国高等学校心理学系列教材”。

本套系列教材包括《普通心理学》、《实验心理学》、《认知心理学》、《心理统计学》、《心理测量学》、《教育心理学》、《发展心理学》、《社会心理学》、《管理心理学》、《咨询心理学》、《人格心理学》、《西方心理学史》、《中国心理思想史》共13部,其内容选择和结构编排本着专业课程细化兼顾学科交叉的原则,切合当前心理学研究发展的主流方向。

我们在编写本套教材时力图体现以下特色:

第一,科学性与实用性的结合。一方面,在内容的选择上,既确保知识的科学性、正确性,注重科学研究、科学数据对心理现象的说明作用,强调理性对感性的超越,同时,也注重科学原理对日常经验、生活事实的解释作用,体现教材内容对“活生生”社会、生活实际的实用性。另一方面,在材料的组织上,注意处理好学科科学性和教材科学性的关系,既强调学科体系的科学性、

系统性、完整性，同时也从有利于学生学习的角度出发，注重学科的基本结构，注意把握学科体系与教材体系的关系，突出有利于学生学习与掌握的实用性。

第二，前沿性与经典性的结合。虽然科学的心理学至今不过只有一百二十余年的历史，但在这短短的一百二十余年中，心理学家们已从事过数不胜数的研究，获得了无法计量的数据和结果。因此，作为主要面向大学生的教材，需要在科学性、系统性的原则指导下，突出各领域的经典性研究、经典性方法与核心概念和原理，用经典或权威的研究、数据阐述学者们的核心思想与代表性研究。而由于最近十余年心理学界的研究和思想都正在和已经发生了巨大的变化，因此，本套教材在继承历史的基础上，更希望面向现在和未来，强调尽可能多地吸收和反映当前各学科领域的最新成果和进展，力图做到前沿与经典、历史与现在甚至未来相结合。

第三，国际化与本土化的结合。科学的心理学起源于欧洲，成长和壮大于北美，直到今天，欧美心理学仍在当今国际心理学界占据着主导地位。但中国国内外的华人心理学工作者在过去的近百年中，也在学习和借鉴西方心理学研究成果的基础上探索着自己的生存和发展之路，取得了不少重要和有影响的成果。因此，本套教材一方面注重较全面反映国际心理学各领域研究和发展的轨迹、前沿，同时也尽可能结合中国（华人）心理学界的研究与成果，注意反映中国及华人社会特有的心理现象与特点。

第四，学术性与可读性的结合。作为主要面向 21 世纪新时代大学生的教材，在编写过程中，我们既注重专业教材的学术性和科学性，同时也尽量顾及当代大学生学习和阅读的心理特点，不论在内容编选还是在写作风格、编排体例上，均强调教材的易读性、生动性和形象性，力图做到学术性与易读性的结合，希望使这套教材能成为一套教师认为好用、学生认为好学的专业教材。

本系列教材汇集了集体的智慧，是大家精诚合作的产物。虽然在写作过程中我们尽心尽力，力求完善，但由于时间和学识的限制，书中难免存在这样或那样的缺陷和不足，敬请广大读者指正。

本系列教材编写过程中，参考和引用了国内外大量的研究资料，在此向这些作者表达诚挚的谢意！同时，也要感谢南开大学出版社有关领导的大力支持和诸位编辑的精心工作，尤其要衷心感谢策划编辑莫建来同志长期以来对出版心理学专著与教材的热忱和远见卓识。

乐国安 谨识

2010 年 11 月 3 日于南开园

前 言

管理心理学是当今心理学学科中发展迅速的一个分支学科。而在中国,管理心理学研究与教学的发展是自 20 世纪 70 年代后期才开始的。到今天,管理心理学通过与其他学科的交叉与融会,形成了新的理论体系。这个理论体系表现在管理心理学在以下三个方面的变化:

首先,管理心理学研究工作环境中如何提高组织成员的工作生活质量。

心理学从 19 世纪创立至今,其理论研究目的主要是探求人的生命的本来面目,探求人的心理与行为的生理基础。正因为如此,心理学构成了当代生命科学的主要成分。随着新世纪的到来,心理学家在从事生命科学研究的同时,又面临着一个新的任务,那就是要为提高人们的生活质量做出贡献。心理学家就是要将实证数据与现实问题的研究结合起来,使心理学成为以提高生活质量、提升人生价值为终极目标的生活科学。管理心理学通过对认知、人格、态度、动机以及应激、倦怠、冲突等范畴的研究,发现并解决工作环境中有关心理管理的各种理论与现实问题,使组织成员能够更好、更理想地实现其职业生涯的发展。

其次,管理心理学研究组织管理过程中的心理环境及其影响。

20 世纪 70 年代后期,管理心理学的研究与应用开始在大陆展开时,管理心理学的理论体系被看做是管理者用来提高组织效率的实用工具,因此,管理心理学的研究更多是针对一般员工而开展的。随着组织管理制度化的进程,管理心理学更多关注组织制度建设过程中的心理环境问题。例如,组织承诺、心理契约、组织文化等问题的研究与应用,这些研究都将组织的制度化作为背景,将组织内所有成员都纳入研究的视野之中,从组织整体的角度,研究工作环境中的文化、心理氛围的营造,使管理心理学在更为开阔的研究领域展开,并得到更广泛的应用。

最后,管理心理学正在向职业化发展。

管理心理学的职业化发展是学科自身发展的突出特征,随着管理心理学在

组织管理过程中的作用日益显著,“外脑”式的服务方式正在被专业心理学咨询、培训、服务机构提供的职业服务所取代。许多为组织管理提供心理学服务的职业公司大量涌现出来,成为现代服务业中极具有生机活力的新势力。员工招聘、管理人员猎头、员工培训以及员工援助计划等职业服务,充分体现了管理心理学的职业化发展趋势。

本书力求从理论角度阐述管理心理学的理论渊源,同时,也从应用角度阐明管理心理学的实际价值。从理论上看,管理心理学将人性假设作为其基本理论基础,以雄厚的心理学各学派的理论发展与积淀作为其背景知识,从个体心理、群体心理和组织心理三个角度,对管理过程中的动机、激励、认知、领导有效性等范畴展开讨论。从管理实际过程来看,管理心理学探讨了组织新成员的社会化过程,探讨了组织规范形成、工作效率提高、工作成就感获得、组织持续发展等现实问题。同时,也涉及了在现代科学技术革命和经济全球化背景下,跨文化组织管理等新课题。通过对这些内容的介绍,表明了管理心理学理论在当今“以人为本”管理模式中的价值所在。

当然,全面反映管理心理学当今的发展全貌,特别是反映这一学科在中国的现实发展最新成果,并要将这些内容都集中在一本书中,这不仅有篇幅上的局限,更有作者能力本身的局限。因此,本书可能还存在这样或那样不尽如人意的地方,我们恳请读者提出宝贵的批评或建议,共同为发展中国的管理心理学事业做出贡献。

在写作过程中,本书引用了国内外管理心理学和其他学科学者的研究成果,在此对这些著作者深表谢意。

本书由李磊担任主编,负责确定编写大纲,及各章结构框架,修改审阅了全书成稿。

具体撰写分工是:李磊(第1、3、4、5、7、8、10、11章);马华维(第6、12章);管键(第2章);李勇军(第9章)。

2008年10月

目 录

第一章 管理心理学	1
第一节 管理心理学的学科发展.....	1
第二节 管理的组织情境	8
第三节 管理心理学的人性假设.....	11
第二章 认知与归因	28
第一节 知觉概述.....	28
第二节 社会知觉.....	39
第三节 归因.....	46
第三章 人格与管理	54
第一节 人格的概述.....	54
第二节 人格理论.....	59
第三节 人格与管理.....	65
第四节 能力与管理.....	69
第五节 工作分析.....	75
第四章 工作动机	84
第一节 动机概念.....	84
第二节 动机过程.....	88
第三节 挫折.....	95
第四节 冲突.....	102

第五章 应激与倦怠	111
第一节 应激概述	111
第二节 积极应激与应激管理	119
第三节 职业倦怠	127
第六章 激励过程	136
第一节 激励与激励过程	136
第二节 激励理论	140
第三节 激励理论的应用	159
第七章 群体心理	169
第一节 群体概述	169
第二节 群体的维持	175
第三节 群体行为	182
第八章 组织文化	190
第一节 组织和组织文化概述	190
第二节 组织文化的类型	198
第三节 组织文化的功能	203
第四节 组织文化的形成与维护	206
第九章 沟通与决策	217
第一节 沟通	217
第二节 人际沟通	224
第三节 决策	235
第十章 员工关系管理	243
第一节 员工关系管理概述	243
第二节 员工关系管理的影响因素	250
第三节 心理契约	254

第十一章 工作满意度与积极心理	263
第一节 态度	263
第二节 工作满意度	266
第三节 积极心理学	270
第四节 心理资本	278
第十二章 有效的领导过程	284
第一节 领导	284
第二节 基本的领导模式	291
第三节 领导风格理论	303

第一章 管理心理学

通过学习和研究管理心理学,将有助于从理论上把握组织管理过程中出现的心理、行为现象的规律性,同时也有助于指导管理实践。本章作为管理心理学整体理论体系介绍的概论部分,将对管理心理学学科体系进行总体介绍,讨论什么是管理心理学,管理心理学与组织行为学的关系,管理心理学的产生与发展以及研究管理心理学的方法。

第一节 管理心理学的学科发展

管理心理学是心理学的一个分支学科,学习管理心理学,首先要对管理心理学的整个理论体系有一个认识。

一、管理心理学的定义

心理学是研究人的心理现象规律性的科学。在理论上,心理学探讨人的心理活动的发生、发展情况及其规律性,是通过系统地研究人的行为而获得的知识体系。1879年,德国心理学家、生理学家冯特(W. Wundt)在莱比锡建立了世界上第一个“心理实验室”,成为心理学诞生的标志。至今,心理学已经有了长足的发展。进入21世纪,心理学与人们的生活、工作的联系更为密切,在提高人的生活质量等方面将发挥出更大的作用。

在现代管理中,心理与行为的管理是重要内容。一般在一个组织中包括两个系统:一个是制度系统,一个是心理系统。其中制度系统接受组织管理,心理系统则需要应用心理管理。心理管理以人的动机、人际关系、领导风格、组织风气、组织激励等心理因素为着眼点,目的在于通过运用心理学原理创造良好的心理环境,充分调动员工的工作积极性,为实现组织的目标服务。

心理管理是组织管理的关键。要想解决好组织中的心理系统问题,就必须

运用心理学。在强调“以人为本”理念的今天，管理的以人为本，就是要以人性为本，以人的心理活动规律为本，通过各种有效的管理制度和管理手段，提高组织中人的心理品质，营造良好的组织文化、组织心理氛围。这样，才能有效地把握人的心理，实现合理、优化的管理，实现组织目标。可以这样说：现代管理离不开心理学，管理的效率相当程度上取决于对心理因素的管理。

因此，管理心理学就是研究各种社会组织系统中，人们彼此相互作用所产生的心理活动规律的科学。也可以说，管理心理学是从行为科学角度研究组织管理过程中的心理与行为特点和规律的科学。

二、管理心理学的发展

管理心理学是心理学的一个分支。1900 年左右，泰勒（Frederick W. Taylor）在美国企业管理实践中的研究可以看成是管理心理学研究的最初成果。泰勒在美国伯利恒钢铁公司进行了著名的“搬铁块”实验。^[1]为了减轻搬铁块的劳动强度并提高工作效率，泰勒设计了一套合理的操作方法，照这套操作方法干活，每个工人平均日搬铁量可提高 2.6 倍多。此外，他还进行了“铁锹实验”。^[2]结果发现，用大铁锹虽然可以铲得多，但效率不一定高，由于工人容易疲劳，干不了多长时间，因疲劳而降低了速度。若将铁锹造得小点，找到一个最适当的尺寸，即每次铲出的东西不多也不少，恰好保持最高的效率，那将是最佳的方案。为此，他专门设计了各种尺寸的铁锹，以便于从事不同的劳动，使用不同的型号的铁锹。在进行了“搬铁块”、“铁锹”实验之后，泰勒还作了“金属切削”实验。^[3]这一实验持续了 26 年，其最主要的研究成果是取得了有关车床、刨床、钻床及其他机床适当转速和进刀量的资料。以上的研究不仅为提高工作效率提供了科学依据，而且使泰勒进一步提出了“计件工资”制。尽管计件工资制并非泰勒首创，但把计件工资制建立在科学分析的基础上，则是泰勒的功劳。泰勒提出的计件工资制并不保证基本的工资，而是在操作分析的基础上确定工作成绩的标准，超过标准按高工资率付酬，低于标准按低工资率付酬。

从 20 世纪中期开始，管理心理学获得了迅速的发展，在全球化环境下的今天，随着社会、经济、文化的发展，随着组织管理方式的不断更新，管理心理学的作用也越来越突出了。2004 年 8 月，在北京召开了第 28 届世界心理学大会，这是一次有着“心理学界奥林匹克大会”之称的学术交流。在这次大会上，世界各国的心理学家将心理学的最新研究成果进行了交流。会议将心理学的研究成果分成了 20 多个大的领域，这些领域可以看成是心理学主要的研究领域，是心理学科发展的重要分支。管理心理学在划分上属于“工业/组织心理

学”。在这一领域，主要涉及组织行为、工作心理、职业技能发展、人力资源管理、组织中的领导与合作等方面，而行政管理心理学除了与工业/组织心理学有密切联系外，还借鉴了政治心理学的许多研究成果。另一方面，从管理心理学与其他研究领域关系来看，它们之间也是可以实现相互影响、相互借鉴的。如对“情绪和动机”的研究，对“动作和认知神经科学”的研究等，都会有力地推动管理心理学的进展。从心理学的这一现状可以看出，管理心理学是一门极具发展潜力的新兴学科。

表 1-1 心理学研究中比较活跃的领域

研究领域	研究领域	研究领域
心理学的历史与理论	情绪和动机	教育心理学
心理学研究方法和统计学	认知科学	个性和个体差异
知觉过程、记忆和认识	动物行为学	社会心理学
注意和知觉	动作和认知神经科学	心理学和法律
语言、阅读和沟通	发展心理学	文化心理学
政治心理学	临床/咨询服务心理学	健康心理学
运动心理学	工业/组织心理学	环境心理学

资料来源：28th International Congress of Psychology (ICP2004) Program Book.

三、管理心理学与组织行为学

管理心理学研究组织管理过程中的心理与行为规律，因此，管理心理学与管理学之间的联系必然十分密切。这一点，从管理心理学与组织行为学的相互关系中就可以看出来。

在一段时间内，人们一直将管理心理学与组织行为学看成是分别属于心理学和管理学的两个学科。但是，随着研究领域的扩展，这两个学科在研究角度、研究范围、研究方法等方面的一致性越来越明显，因此两个学科的界限已经基本不存在了。国内有的学者认为，区分二者的界限已经没有什么意义了。^[4]管理心理学与组织行为学的关系是相互影响、相互借鉴的关系，在相互发展中，形成了有一定差异，又有很密切联系的现状。

第一，对管理实践问题的关注，促进了两个学科的联系。这一点从管理心理学自身发展也可以看出来。最初的管理心理学理论体系，是一个管理者视角的体系，即从组织的管理者角度出发，研究管理者如何运用心理学理论与技术，搞好组织管理，激励员工的积极性。随着组织管理理念的不断更新，将管理者本身也纳入到组织管理范围观念逐渐占了主流地位。以激励范畴为例，以往

管理心理学在研究激励时,其视角是从领导者角度出发,将激励作为领导者各种管理手段之一。但是,在现代管理观念中,激励范畴的研究出现了两个新的变化,首先,将对员工的激励与对管理者的激励有机统一起来;其次,将激励与制约有机统一起来。这样的变化,也引起了管理心理学激励范畴内涵与外延上的变化。可见,不论是管理心理学,还是组织行为学,都必然会随着管理实践的需要,将自身理论更紧密地与组织管理相结合,在这种结合中,两个学科都会发生基本研究范式的转化。

第二,对组织所处环境的研究,促进了两个学科的联系。组织管理离不开组织所处的各种社会环境。20世纪后期,随着科学技术的发展,经济全球化的态势越来越明显,跨国公司的作用也越来越大。在经济竞争中提高核心竞争力,已经是组织管理所面临的共同问题。这就引起了关于组织环境及其与组织管理关系的研究。不论是管理心理学,还是组织行为学,都对组织环境因素给予了关注。只注重组织内部的因素,只在组织内抽象地研究人的心理与行为,都无法把握组织管理过程,于是,从社会心理的研究角度开展组织管理研究,更广泛地研究在社会环境下人的心理与行为的规律,是管理心理学与组织行为学的共同选择。

第三,对组织文化的研究,促进了两个学科的联系。有关组织文化的研究课题是最近比较活跃的研究领域,它涉及组织理论的发展、组织文化的建设、学习型组织建设、跨文化沟通、心理契约等诸多研究课题。这些课题都有利于从更广泛的心理学、管理学角度开展综合性研究,并对组织伦理、组织规范和组织制度化等问题形成共识。

与管理心理学有密切联系的还有人力资源管理。由于人力资源管理更多涉及管理中的实际操作问题,因此,可以看成是与管理心理学在知识结构体系中位置不同但联系密切的学科。管理心理学与相关研究领域、学科的关系,可以用图 1-1 表示。

管理心理学是管理心理学理论与方法在组织管理中的应用。在管理心理学的形成与发展过程中,心理学、管理学形成了理论上的交叉与发展。这种理论上的交叉与发展使组织管理中的心理系统得以使用科学的方法去研究、分析,使得组织行为的量化研究能够实现。

可见,管理心理学是以心理学和管理学为基础,对组织管理过程中的心理现象进行定量与定性研究相统一的科学。

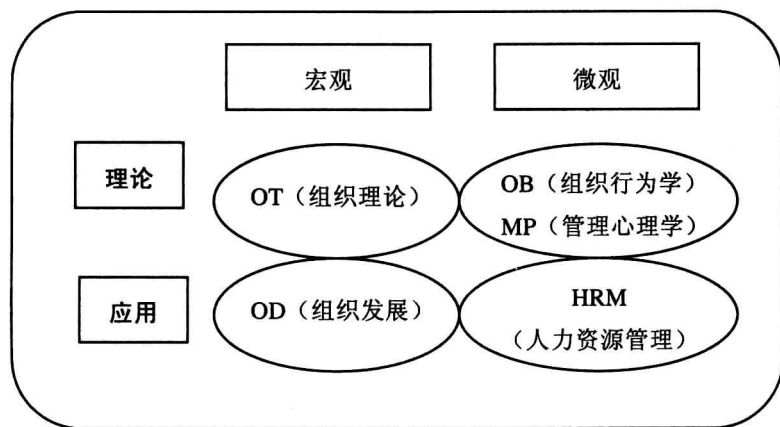


图 1-1 管理心理学与其他研究领域的联系

资料来源: F. Luthans. Organizational Behavior. (9th ed.) New York: The McGraw-Hill. 2002. 23. 略有修改。

四、管理心理学理论体系的构成

管理心理学的理论体系有一个演变、发展的过程。在我国,从 20 世纪 80 年代中期开始,管理心理学传统的理论体系逐渐形成,而进入 20 世纪 90 年代后期,管理心理学的理论体系不仅开始形成,而且逐渐开始发生新的变化,这种变化形成了新的管理心理学的理论体系。新旧体系的一个重要区别在于这个理论体系的研究视角发生了变化。传统的管理心理学体系是从领导者的视角看待问题的,可以形象地称之为“从上向下”的视角;而现代管理心理学的知识体系则是从组织制度化的视角看待问题的,可以形象地称之为“从外向内”的视角。

管理心理学这种知识体系的视角转换,或“范式”的转换,给这个学科的发展带来了更积极的作用。例如,关于“激励”范畴,过去的理论着重研究领导者如何激励下属;而现在的管理心理学则更关注对领导者与下属的共同激励,同时,也关注激励与制约的统一。这是传统管理心理学知识体系中没有包含的理念。

现在,管理心理学的知识体系由以下几个部分构成:

第一部分理论基础,涉及管理心理学研究的基础理论、管理过程中的组织情境等问题。主要包括对行为主义、认知理论、社会认知理论、精神分析学派和人本主义等心理学基础理论的研究,以及对组织外部和内部环境的研究,在外部环境中主要研究探讨信息化、全球化、多元化和规范化的影响,在内部环

境中主要研究探讨组织设计、组织文化和激励系统等问题。

第二部分个体研究，包括对人格、态度、动机和应激等问题的研究与应用。

第三部分群体研究，包括对群体、群体规范和团队等问题的研究与应用。

第四部分组织研究，包括对沟通、决策等问题的研究与应用。

第五部分绩效管理研究，包括对组织内的行为管理、领导过程和领导风格等问题的研究与应用。

管理心理学的整个理论体系可以用图 1-2 表示：

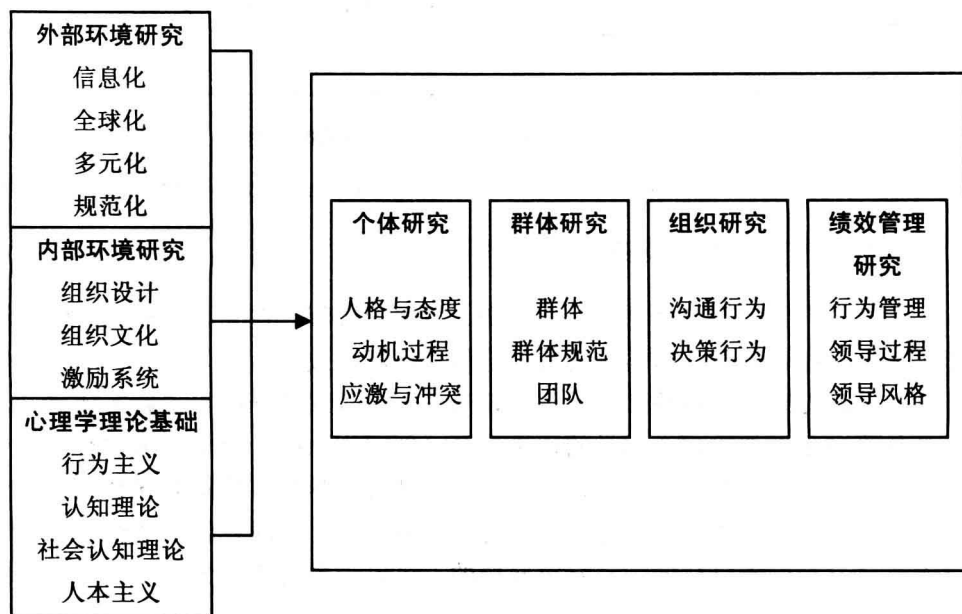


图 1-2 管理心理学理论体系示意图

五、管理心理学的具体研究内容

管理心理学的产生到现在只有短短几十年的历史，是一门正在发展与完善的新兴学科。因此，关于管理心理学的具体研究内容问题似乎还没有形成比较统一的认识。不过翻阅一下近年来国内外所出版的管理心理学的相关资料，考察一番人们对管理心理学具体研究内容的看法，可以得出这样的结论：虽然在管理心理学的具体研究内容界定上还存在歧义，但人们却一致地将管理心理学看成是对组织中人与人关系进行研究的科学。

早在 20 世纪 60 年代，美国著名心理学家佛隆姆（V.H.Vroom）和迈尔

(R.F.Maier) 就发表了一篇综述评论, 他们在文中指出, 工业社会心理学也就是管理心理学, 应根据下述两个基本模型进行研究: 第一, 以个体为分析单元, 研究劳动的环境与个人动机、态度和行为的影响; 第二, 以社会系统为分析单元, 研究工业系统的结构和功能、企业上下级的关系、生产团队和较大组织系统的社会心理问题。今天, 距佛隆姆和迈尔的文章发表已经有几十年了, 管理心理学在研究范围、研究方法上都发生了很大的变化, 但佛隆姆和迈尔所指出的以个体为分析单元和以社会系统为分析单元的研究模式却没有多大变化。

基于上述认识, 可将管理心理学具体研究内容分为三个方面, 即个体心理、群体心理和组织心理。

1. 个体心理

个体心理包括个体在生产劳动或组织活动中所反映出来的各种心理活动。组织的生产和管理活动是通过个人实现的, 个人的积极性、主动性和创造性发挥如何对组织的发展是至关重要的。因此, 个体心理在管理心理学的研究中占有重要地位。个体心理研究的一个重要课题是激励问题, 它涉及个体的需要、动机、态度、情感等。同时, 还涉及个体差异问题, 由于个体差异的存在, 导致了工作效率上的差别。此外, 个体态度的形成与改变、个体的心理测量、个体的考核与奖惩、个体的心理健康与心理卫生等也都是个体心理所研究的内容。

在个体心理中还包括另一个非常重要的内容, 就是关于人性假设的理论。人性假设理论是管理心理学的基本理论。在管理中, 一个组织确立怎样的管理思想, 制定怎样的管理原则和制度, 采用怎样的管理方式和方法, 建立怎样的组织结构, 都与其如何看待和理解人的本性有关系。

2. 群体心理

这里所说的群体心理并不是不同个体心理的抽象结合, 而是指具有心理交互影响并具有一定组织形式的人群结合体。管理心理学的群体研究中包括群体内成员的年龄、性别、职业特点以及群体规模、群体结构、群体规范, 还包括群体的内聚力、群体的士气、群体的决策和群体的合作与竞争, 等等。

3. 组织心理

组织心理是管理心理学研究中最有特点的一部分内容, 它包括对组织结构与组织决策、组织沟通的研究, 对组织内的行为管理的研究以及对领导者个性特征, 领导者的权力、威信和素质等方面问题的研究。

本书将较为系统地介绍上述三部分内容, 在个体心理方面将讨论关于人性假设与管理、个性与管理、动机、态度、激励、挫折以及职业倦怠等问题; 在群体心理方面将讨论群体的分类、结构、决策、内聚力以及若干心理效应; 在