

高阶教材·心理学系列
郭本禹◎主编

Managerial Psychology

管理心理学

高级教程

- ◎高级性与研究性
- ◎专题性与生成性
- ◎动态性与前瞻性
- ◎整体性与可持续性

赵国祥 主编

Guanli Xinlixue Gaoji Jiaocheng

APG 安徽人民出版社
安徽出版集团

高阶教材·心理学系列

郭本禹◎主编

教材
系列

Managerial Psychology

管理心理学

高级教程

赵国祥 主编

丛书策划:杨威海

责任编辑:方红 张旻

责任校对:朱虹

封面设计:钱志刚

图书在版编目(CIP)数据

管理心理学高级教程/赵国祥主编. —合肥:安徽人民出版社,2008.7

ISBN 978-7-212-03333-0

I. 管… II. 赵… III. 管理心理学—研究生—教材 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 112515 号

高阶教材·心理学系列

郭本禹 主编

管理心理学高级教程

赵国祥 主编

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号出版传媒广场

邮 编:230071

发 行 部:0551—3533258 3533292

经 销:新华书店

照 排:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:合肥创新印务有限责任公司

开 本:787×960 1/16 印张:31.75 字数:560 千

版 次:2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 978-7-212-03333-0

定 价:53.50 元

印 数:00001—03000

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换



总 序

进入 21 世纪以来,随着我国高等教育事业的加速发展,全国研究生培养规模不断扩大,在校研究生人数不断增加。从 2005 年起,全国在读研究生总数已经突破了 100 万。以心理学专业研究生招生为例,截至 2007 年,全国已有 107 个心理学硕士研究生招生单位、189 个招生专业,其中基础心理学专业 41 个,发展与教育心理学专业 55 个,应用心理学专业 93 个。目前,全国心理学专业在校研究生已近万人。此外,高校教师专业硕士、教育硕士(含心理辅导方向)、临床医学硕士、在职申请学位硕士等专业硕士点的心理学方向所招收的在职研究生也数量可观。研究生教育事业的快速发展使得研究生培养的质量问题日益凸显出来。在研究生教育规模不断扩大的同时,研究生培养质量能否得到逐步提高与有效保障,一直是教育主管部门、研究生培养单位和社会各界关注的焦点。教育规模固然是研究生教育事业发展的重要评价指标之一,但培养质量才是研究生教育事业发展的生命线和最终衡量标准。研究生培养的质量问题关乎我国高层创新型人才的培养和社会各项事业的发展。

要提高研究生培养质量,研究生教材建设发挥着重要作用。虽然在研究生教育阶段,教材不再有硬性要求或整齐划一的规定,但是教材建设仍然是教学质量提高的重要保证和课程建设的核心。编写学术含量高、实践性强的优质研究生教材,既对研究生培养质量的提高大有裨益,又对相关学科的课程建设和专业发展具有重要意义。尤其是在研究生教育规模不断扩大的今天,优质研究生教材可以充当导师的“助手”,可以缓解研究生数量增加对培养质量的潜在消极影响。为解决这一问题,早在 2000 年 1 月,教育部就下发了《教育部关于加强和改进研究生培养工作的几点意见》(教研[2000]1 号),提出要“加强研究生教材建设,更新教学内容,提高研究生教学的整体水平。国家主管部门设立‘面向 21 世纪研究生教学用书建设计划’专项经费,支持出



版高水平的研究生推荐教学用书。提倡主管部门和培养单位设立专项经费支持出版研究生教学用书。组织出版一批优秀的硕士研究生公共课、基础课和专业基础课的推荐教学用书”。根据这一意见,教育部研究生工作办公室曾在全国范围内,对各研究生培养单位在用的研究生教材或成熟讲义进行遴选,将适用面广、教学效果显著、特色鲜明、质量上乘的教材,作为“研究生教学用书”在全国范围内推荐使用。到2006年这一工作结束时,共进行了7次遴选,评选出了600多种推荐教材,但入选的心理学教材凤毛麟角。目前,国内心理学专业或其他专业的有关心理学方向还没有一套系统的研究生教材,许多培养单位以本科生教材代替研究生教材(或干脆没有教材),因而存在特色不够鲜明、层次不够分明、观念不够新颖、研究不够深入、内容不够前沿等不足,这种状况直接制约了心理学研究生的教学水平及培养质量的提高。

培养创新精神和创新能力的时代要求也对当前的研究生教材建设提出了新的挑战。创新是一个民族的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力。当代研究生教育不仅要着眼于培养高层次的专业人才,而且要注重培养这些专业人才的创新精神和创新能力,为实施科教兴国战略和人才强国战略奠定坚实的人才基础。2005年1月,教育部下发的《教育部关于实施研究生教育创新计划加强研究生创新能力培养进一步提高培养质量的若干意见》(教研〔2005〕1号)中明确指出:“实施研究生教育创新计划,加强研究生创新能力培养,提高研究生培养质量,是我国研究生教育战线共同的重要任务。”该意见要求在研究生培养体制、培养目标、课程设置、教学内容和教学方法、教材教案、培养方式、科研训练、社会实践、导师指导方式、学位论文标准、管理与运行机制等方面加强创新研究,产生一批示范性研究生培养方案和新型培养模式。该意见还要求“加强优质研究生教学用书建设,发挥高校知名专家、学者的优势,在一些基础性、通用性课程编写出系统性强、内容新、水平高的教学用书或精品教案,或有组织地引进一批国外先进的教材或教案”。对研究生教材建设的忽视和投入不足,导致这一方面存在的问题比较多,比如:以本科生教材代替研究生教材(或干脆没有教材),以基础知识和基本技能为主要内容,而真正能引导研究生进行创新思考的启发性内容较少,等等。虽然不少教师在教学中有意识地结合相关内容进行启发式引导,部分研究生也较为重视独立思考和自主学习,但是由于缺乏相配套的、有效的教材,研究生的探究性思考也就缺乏必要的问题情境、相关主题和方向性参照,教师的引导对学



生的积极影响也会打折扣,再加上教学时间有限,研究生创新精神和创新能力的培养往往很难令人满意。

为此,我们应安徽出版集团和安徽人民出版社之约,策划编写了这套心理学系列的高阶教材,作为高等学校和研究机构的心理学专业和其他专业研究生的心理学课程教学之用。我们希望这套教材的编写和出版,能够为我国心理学专业研究生和其他专业研究生的专业学习和理论拓展提供帮助;对改进我国心理学研究生的培养模式、完善心理学研究生的教学内容与课程体系、提高国内心理学研究生的教学水平,进而对提高心理学研究生的培养质量和提升心理学研究生的创新精神与创新能力,能起到积极的促进和推动作用。

当然,这套高阶教材也可以作为心理学等相关专业高年级本科生教材和心理咨询师培训等相关专题培训之用书。

这套心理学系列的高阶教材力图体现如下特点:

1. 高级性与研究性

高级性是相对于本科生心理学教材的初级性、基础性而言的,这套高阶教材不同于本科生教材对心理学基础知识的系统介绍,而是以研究生已掌握心理学基础知识为前提,着重强调对心理学研究领域的拓宽和深化。在本科生教材阐述心理学的基本概念、原理、方法的基础上,进一步拓展与提升心理学知识的广度和深度。研究性是相对于本科生教材的介绍性和描述性而言的,这套教材力图打破本科生心理学教材的学科框架,突破心理学通常意义上的学科知识的体系格局,突出研究生教材内容的研究性。这套教材不是以严密的逻辑体系来组织教材内容,而是拓展和深化心理学的专业领域,教会研究生不仅要了解心理学的系统知识,更要掌握心理学的研究方法,学会心理学的科学研究和实际应用。

2. 专题性与生成性

专题性是相对于本科生教材的系统性而言的,本科生教材重在以学科的基本结构来组织教材内容。本套教材不是完全按照心理学学科的逻辑体系进行编写的,而是侧重以心理学的研究问题为导向,以研究专题的形式来呈现教材内容,突出研究意识和研究能力的培养。生成性是针对本科生教材的接受性而言的,本科生教材更多的是让学生接受基础、系统的心理学知识,本套教材则采用启发式的方法对教材内容加以组织和表达,而且,对研究意识



和研究能力的培养贯穿于教材始终。为了达到培养研究生的问题意识、创新能力和研究能力的目的,本套教材采用开放式的专题表达方式,而不是面面俱到,给研究生留出一定的思维空间,使研究生有问题可思考,有问题可探究,从而锻炼研究生运用知识和解决问题的能力。在每个专题中,还有意识地设计一些具有思考性、研究性、操作性的问题,提出一些有待于进一步探讨的问题,从而进一步引导研究生对心理学知识加以扩展、延伸与综合。

3. 动态性与前瞻性

动态性是相对于本科生教材的稳定性而言的,前瞻性则是相对于本科生教材的现状性而言的。本套教材侧重心理学学科研究的前沿性和动态性,吸收最新的研究观点、方法和成果,并对学科的未来发展作出一定的预测和展望。教材在内容上力求反映心理学各分支学科和各研究领域最新近、前沿性的研究成果,追踪心理学发展的步伐,努力做到与国际心理学研究接轨。

4. 整体性与可持续性

这里的整体性不是指本科生教材强调某个心理学分支学科的知识体系的完整性,而是在整个心理学学科意义上的知识体系的相对完整性。本套高阶教材大体可分为三大类:基础深化类(如《认知心理学高级教程》)、方法工具类(如《实验心理学高级教程》)和实践应用类(如《咨询心理学高级教程》),它们共同组成了理论、方法和应用三位一体的心理学学科框架。可持续性是指本套教材着眼于研究生的长远发展,着眼于教材对研究生自身的可持续性价值。比如,由于研究生培养模式的不同,教材对研究生的意义也就不同:对于学术型研究生而言,方法工具类教材为他们提供了从事学术研究所必须的可持续动力;而对于应用型研究生而言,实践应用类教材则对他们实际工作能力的培养具有重要作用。

本套心理学系列高阶教材,根据当前国内心理学专业和有关专业的心理学课程教学的设置,先暂定为13本。这些教材名称紧扣研究生课程名称,主要为通识方法类课程和学科领域类课程,前者主要包括:《心理统计学高级教程》、《实验心理学高级教程》、《心理测量学高级教程》,后者主要包括:《认知心理学高级教程》、《教育心理学高级教程》、《发展心理学高级教程》、《社会心理学高级教程》、《人格心理学高级教程》、《管理心理学高级教程》、《咨询心理学高级教程》、《异常心理学高级教程》、《心理学体系高级教程》和《心理学方法论高级教程》等。我们邀请全国十余所师范、综合、医学院校的13位心理学



教授、博士生导师承担撰写任务,他们都是在心理学某个领域有学术与研究专长并长期从事本门课程教学的专家。

本套心理学系列高阶教材的编写,得到了安徽出版集团和安徽人民出版社的大力支持和前期经费投入,特别是安徽人民出版社总编辑杨咸海先生为本套教材从策划到正式出版付出了大量心血,该社副总编辑杜国新女士也对本套教材的顺利出版给予了大力支持。特此致谢!

郭本禹

2008年8月30日

于南京师范大学

自 序

自 1985 年读硕士研究生时定位管理心理学研究领域以来,20 多年一直从事管理心理学的教学与研究。1986 年,在管理心理学资料非常匮乏的情况下,经过一番努力,完成了管理心理学的教案,为教育系、管理系开出了管理心理学课程;在开设课程过程中,一边讲课,一边收集资料,补充内容,并开展研究工作。经过多遍的讲授,又经过数次的修改,形成了书稿,在此基础上又进行补充,于 1989 年出版了《管理心理学原理与应用》。该书出版后,被国内 20 多所大学选作教材,重印了 8 次,发行 40 多万册。1995 年进行了大的修订,出版了修订本《管理心理学》,被重印 6 次,发行 20 多万册。2007 年又进行了大的修订,吸收了国内外同类教材的优点和新的研究成果,出版了《管理心理学概论》。这些教材,都是为了更好地满足本科教学的需要。

从 1992 年起,我开始招收管理心理学的研究生,为了给硕士研究生讲好《管理心理学》这门专业课,我确立了以下几个原则:1. 建构适合研究生教育的内容体系;2. 注重新知识的引入,新观点的介绍,新成果的选用,新思维的引导,新方法的操作;3. 突出内容生成的研究性,内含自己的学术观点;4. 理论和实践相结合,更重理论指导实践。在这些原则的指导下,我们构建了“以对人性的分析、认识为基础研究,以对人的激励为核心研究,以对领导素质的培养和科学选拔为探索研究”的主导内容体系。

围绕这一内容体系,我们开展了研究性教学活动。目前这本《管理心理学高级教程》的十三章内容,是对上述内容体系的相对扩展。第一章主要是树立管理心理学的整体概念,让学习者搞清楚管理心理学的理论和实践意义,以及这门学科的发展前景。第二章是管理心理学发展的历史阶段性研究,主要内容包括我国古代的管理心理学思想研究,国外的早期管理心理学思想研究;西方管理心理学的历史沿革,我国管理心理学的发展和研究的的基本情况。第三章是人性假设的探讨与管理模式的研究,主要内容包括中国古代的人性假设探讨与管理模式研究,西方经典的人性假设理论与管理理论的



介绍、研究,人性假设理论的新演变简介。第四章是管理激励理论流派与激励模式的研究,主要内容包括内容型激励理论流派与激励模式的研究,过程型激励理论流派与激励模式的研究,行为修正型激励理论流派与激励模式的研究,激励与去激励因素连续带理论与激励模式研究。第五章是管理激励理论研究的新进展,主要包括组织中的心理契约研究,组织支持理论及其激励机制研究,工作倦怠的概述及其应对策略研究,企业员工工作压力及应对方式的理论研究,职业生涯管理与员工激励研究,现代企业薪酬设计研究,情感管理及其应用研究,组织气氛研究。第六章是群体活动的内动力与管理策略,主要内容包括群体的冲突、竞争与管理策略,群体的规范、压力与管理策略,群体的凝聚力与管理策略,群体的士气与管理策略,非正式群体及其管理策略。第七章是群体中的人际关系及其管理,内容主要包括群体人际关系的维度,群体人际关系的类型,人际关系四维因素的不同组合类型,影响人际关系的因素,人际交往中的信息沟通,人际关系的测量与人际关系能力培养。第八章是领导心理研究各流派及其发展走向,主要内容包括领导特质理论流派及其发展走向,领导行为风格理论流派及其发展走向,领导行为理论流派及其发展走向,领导权变理论流派及其发展走向,领导心理研究的新进展。第九章是领导心理品质研究,主要内容包括领导个性品质研究,领导能力素质研究,领导品德研究。第十章是我国领导干部公开选拔考试研究,主要内容包括我国领导干部公开选拔考试的推行,以检测领导干部的综合素质为主的考试方法——笔试的运用,以检测领导干部的综合心理素质为主的考试方法——面试方法概述,面试方法的基本原理,面试方法的主要内容。第十一章是领导干部公开选拔考试工具的开发与应用研究,主要内容包括结构化面试,无领导小组讨论法,公文筐测验法,面试的评价,面试的组织。第十二章是组织变革与组织发展,主要内容包括组织变革的概念与类型,组织变革的分析,组织变革的技术和方法。第十三章是组织文化及其功能,主要内容包括组织文化的概念,组织文化的功能,组织文化的测评,组织文化的创建等。

在书稿的编写过程中,高冬东、王明辉、李晓玉参加了撰写工作。最后由我对全书进行了统稿工作。在编写过程中,我们参考了不少同行的观点,并参阅了大量的国内外相关的研究成果,在此一并表示感谢!我的夫人申淑丽给我的研究、写作创造了良好的生活、工作条件,并总是在我写作最困难时给我以支持和鼓励,使我对完成书稿充满信心,并最终完成了书稿。安徽人民出版社的领导给本书的出版提供了有力的保证,方红编辑对本书的出版付出



了大量的劳动。对他们的敬业精神和认真负责的工作态度,表示崇高的敬意和衷心的感谢!

由于本书的编写是一种新的尝试,不足之处敬请读者指正,我虚心接受并真诚地感谢!

赵国祥

2008年6月



目 录

总 序	001
自 序	001
第一章 总论	001
第一节 管理心理学的理论基础	001
第二节 管理心理学的内容结构体系	004
第三节 管理心理学的研究原则	005
第二章 管理心理学发展的历史阶段性研究	008
第一节 早期的管理心理学思想研究	008
第二节 管理心理学的建立与发展	013
第三章 人性假设的探讨与管理模式的研究	023
第一节 中国古代的人性假设探讨与管理模式研究	023
第二节 西方经典的人性假设理论与管理理论	030
第三节 人性假设理论的新演变简介	045
第四章 管理激励理论流派与激励模式的研究	048
第一节 内容型激励理论流派与激励模式的研究	048
第二节 过程型激励理论流派与激励模式的研究	064
第三节 行为修正型激励理论流派与激励模式的研究	078
第四节 激励与去激励因素连续带理论与激励模式研究	089
第五章 管理激励理论研究的新进展	096
第一节 组织中的心理契约	096
第二节 组织支持理论及其激励机制	102
第三节 工作倦怠的概述及其应对策略	106
第四节 企业员工工作压力及应对方式的理论研究	116



第五节	职业生涯管理与员工激励	123
第六节	现代企业薪酬设计	128
第七节	情感管理及其应用	140
第八节	组织气氛研究	145
第六章	群体活动的内动力与管理策略	152
第一节	群体的冲突、竞争与管理策略	152
第二节	群体的规范、压力与管理策略	156
第三节	群体的凝聚力与管理策略	160
第四节	群体的士气与管理策略	162
第五节	非正式群体及其管理策略	165
第七章	群体中的人际关系及其管理	170
第一节	群体人际关系的维度	170
第二节	群体人际关系的类型	173
第三节	影响人际关系的因素	181
第四节	人际交往中的信息沟通	188
第五节	人际关系的测量与人际关系能力培养	195
第八章	领导心理研究各流派及其发展走向	204
第一节	领导特质理论流派及其发展走向	204
第二节	领导行为风格理论流派及其发展走向	216
第三节	领导行为理论流派及其发展走向	219
第四节	领导权变理论流派及其发展走向	224
第五节	领导心理研究的新进展	235
第九章	领导心理品质研究	241
第一节	领导个性品质研究	241
第二节	领导能力素质研究	277
第三节	领导品德研究	324
第十章	我国领导干部公开选拔考试研究	362
第一节	我国领导干部公开选拔考试的推行	362
第二节	以检测领导干部的综合素养为主的考试方法 ——笔试的运用	372



第三节	以检测领导干部的综合心理素质为主的考试方法 ——面试方法概述	378
第四节	面试方法的基本原理	387
第五节	面试方法的主要内容	393
第十一章	领导干部公开选拔考试工具的开发与应用研究	397
第一节	结构化面试	397
第二节	无领导小组讨论法	405
第三节	公文筐测验法	417
第四节	面试的评价	425
第五节	面试的组织	429
第十二章	组织变革与组织发展	434
第一节	组织变革的概念与类型	434
第二节	组织变革的分析	438
第三节	组织变革的技术与方法	443
第十三章	组织文化及其功能	449
第一节	组织文化的概念	449
第二节	组织文化的功能及作用	463
第三节	组织文化的测评	468
第四节	组织文化的创建	479
参考文献		488



第一章 总 论

第一节 管理心理学的理论基础

一、管理学与管理心理学

管理,从字面上看,是一个组合词,由管和理构成。所谓管,就是控制、监督,带有强迫的特征;所谓理,就是说服、教育、服务等,带有软性的特征。一硬一软,一文一武,再加上中介“协调”机制的作用,使管理构成了一个完整的、由三维空间所构成的、有机的活动系统。所以说,管理是一系列活动,是在特定的情境中为了完成某项任务或达到某种目的所进行的带有命令、监督、控制、指挥、协调、服务等要素的一系列活动。

管理学,是一门学科。它是教人们运用管理中的命令、监督、控制、指挥、协调、服务等要素,并领悟这些因素的使用艺术,做好管理工作的学问。

作为一门学科,它要研究管理中的规律性,比如,管理以什么为中心?管理的规章制度建设是否符合管理对象的特点和需要?如何激发被管理者的工作积极性?管理中所采用的奖惩措施是否合理?如何有效地协调、解决人与人之间的矛盾?如何构建有效的现代化组织?如何保持组织的健康?如何有效地使用领导者的权力?如何提高组织的核心竞争力,等等。

管理学对管理心理学的理论贡献表现在:

(1)管理学以人为本的理念为管理心理学的建立提供了最基本的理论基础。

(2)管理学中对管理要素的界定,为管理心理学的建立确立了基本的框架。

(3)管理学中对激励员工工作积极性的探讨,成为管理心理学的主要



内容。

(4)管理学中对影响组织行为的内在因素的分析,成了组织心理学建立的基础。

二、心理学与管理心理学

心理是一种精神现象。人的心理是人脑的机能,是实践活动的产物。没有人脑和客观现实的存在,没有实践活动的参与,人的心理就不能产生。概括来说,人的心理就是人们通过实践活动所实现的、人脑对客观现实的主观映象。

心理学是一门科学。心理学是研究心理发生、发展与变化规律的科学。它的研究内容包括:心理活动是在什么基础上产生,是如何产生的?心理活动产生以后为什么会发展?心理活动的发展受哪些因素影响?哪些是促进因素?哪些是限制因素?采取什么方法能引导心理快速的、高水平的发展?心理活动在发展中还会发生各种不同形式的变化,这些变化的规律是什么?如何引导心理活动向积极的方面发展?心理学还要探讨心理活动内在结构的规律。比如,心理内容的结构是什么?心理内容各部分之间是什么关系,等等。

心理学对管理心理学的理论贡献表现在:

(1)把人在管理中的心理活动作为管理心理学的核心;(2)把对人性的认识与把握作为管理心理学建立的基石;(3)马斯洛的需要层次理论成为激励理论的重要内容;(4)勒温在群体动力学研究的基础上所提出的“群体动力理论”为群体心理学的研究提供了基础;(5)梅奥在霍桑实验的基础上所提出的“人际关系理论”,确立了人际关系的协调在管理中的重要地位;(6)莫雷诺的“人际关系测量”,为研究人际关系提供了量化的工具;(7)斯托狄格尔关于“领导者自身特质”的研究、勒温关于“领导风格”的研究,构成了领导心理学的主要内容,并拓展了领导心理学的研究领域。

三、哲学与管理心理学

心理学科建立的一大重要根基就是哲学。因此,可以这样说:哲学从源头上为管理心理学的建立提供了坚实的理论基础。哲学是关于世界观的理论体系,是关于自然知识和社会知识的概括和总结。它对管理心理学的理论支撑可以概括为以下方面:



(1)从根本上解决了心理、意识的本质问题。辩证唯物主义的基本观点是:意识是物质高度发展的产物;意识是脑的机能,是存在的反映;意识对物质具有能动作用。

(2)从根本上解决了个体、群体发展的根本动力问题。辩证唯物主义的基本观点认为:一切事物的发展动力都是矛盾运动的结果。所以,无论个体、群体,还是组织的发展,都是事物内部矛盾运动的结果。因此,在管理中不能回避矛盾,更不能绕开矛盾,而是要寻找有效解决矛盾的方法,矛盾得到解决了,管理的成效也就凸显出来了。

(3)从根本上解决了认识发展过程的规律问题。辩证唯物主义的基本观点认为:认识的发展过程是由实践到认识,就是在实践的基础上,从感性认识上升为理性认识,这是整个认识过程中的第一次飞跃。这次飞跃是实现由存在到思想、由物质到精神的过渡。再由认识到实践,就是理论指导实践的过程,也是检验和发展理论的过程。这是整个认识过程中的第二次飞跃,也是意义更加重大的飞跃。

(4)从根本上解决了真理的检验标准问题。辩证唯物主义的基本观点认为:社会实践是检验真理的唯一标准。这是因为,人们的社会实践是改造客观世界的物质活动,是主观见之客观的东西,具有直接现实性。也就是说,只有社会实践能够把人的思想同客观实践联系起来,成为沟通思想和客观世界的纽带和桥梁,能够使理论变成改造客观世界的物质力量,直接引起客观现实的变化,给人们提供现实的成果。人们只有通过社会实践的结果,才能验证对客观事物的认识是否和客观事物相一致。

四、领导科学与管理心理学

领导科学是在 20 世纪 40 年代从管理学脱离而建立的一门科学。领导科学是研究领导活动中的各种因素及其之间的内在的、本质的、必然联系的科学。领导科学对管理心理学的建立在理论上提供了以下几方面的贡献:

(1)提供了领导理论的支撑。领导科学中的领导特质理论、领导风格理论、领导行为理论、领导权变理论等,为管理心理学的领导心理问题的研究奠定了基础。

(2)提供了领导职能理论的支撑。领导科学中关于领导职能的研究,为领导职能心理问题的深入探讨开拓了新的研究领域。

(3)提供了领导素质理论的支撑。领导科学中关于领导素质的研究,是