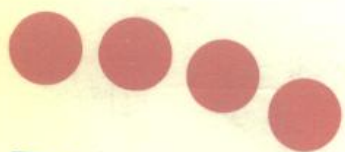


領導心理學



孟继群 主编
辽宁人民出版社

C93/58

072073

领导心理学

顾问 王树茂

主 编 孟继群

副主编 曹静丽
董志凯
于秀芬

辽宁人民出版社

一九八八·沈阳

领导心理学

Lingdao Xinlixue

孟继群 主编

辽宁人民出版社出版 辽宁省新华书店发行
(沈阳市南京街6段1里2号) 辽宁省委党校印刷厂印刷

字数: 25,000 开本: 787×1092 1/32 印张: 11 1/4

印数: 1—10,000

1988年3月第1版

1988年3月第1次印刷

责任编辑: 王丽竹 责任校对: 张新波

封面设计: 赵多良

ISEN 7—205—00474—8/C·39(ZF)

定价: 2.68元

94104 119

目 录

代绪论 关于领导心理学的几个基本问题·····	(1)
-------------------------	-----

第一章 领导的社会心理环境·····	(15)
--------------------	------

第一节 社会心理

- 一、社会心理的涵义、本质与要素
- 二、社会心理结构
- 三、社会心理的基本特征
- 四、社会心理在社会结构中的地位与作用

第二节 群体心理·····	(24)
---------------	------

- 一、群体的特征、类型与功能
- 二、非正式群体
- 三、集体——群体发展的最高形式
- 四、群体社会心理气氛
- 五、常见的群体心理现象

第三节 改革与社会心理环境·····	(35)
--------------------	------

- 一、改革与社会心理环境的辩证关系
- 二、改革中社会心理的主要特征
- 三、改革中的几种社会心理倾向

第四节 创造利于改革的社会心理环境的对策… (47)

- 一、从总体上构成控制社会心理反应的系统
- 二、调整人的感觉阈限,提高心理承受力
- 三、良好社会心理环境是精神文明的重要内容

第二章 领导的社会心理分析…………… (54)

第一节 领导者的角色认知…………… (54)

- 一、领导与领导者
- 二、领导者的角色概念、角色规范与角色期望
- 三、领导者的角色知觉与角色行为

第二节 领导者影响力的心理分析…………… (61)

- 一、领导者影响力
- 二、领导影响力的社会心理依据
- 三、领导者影响力的构成要素
- 四、权力是一种特殊影响力

第三章 领导行为研究…………… (70)

第一节 领导特质理论…………… (70)

- 一、特质理论与领导者的选拔
- 二、对特质理论的评价

第二节 领导风格类型…………… (77)

一、勒温的领导风格研究	
二、利克特的领导风格研究	
三、领导风格类型研究的发展	
第三节 领导行为理论·····	(85)
一、领导行为的两个维度	
二、管理方格理论	
三、领导行为理论的发展	
第四节 领导权变理论·····	(94)
一、费德勒的“权变模式”	
二、“领导——参与”模式	
第四章 领导对象的心理与行为·····	(103)
第一节 领导对象的需要与行为·····	(103)
一、需要、动机与行为	
二、需要的系统结构	
三、人们从事社会职业的动机及其表现	
第二节 领导对象的态度与行为·····	(111)
一、工作态度与工作行为	
二、工作态度的形成与转变	
三、改变工作态度的方法	
第三节 领导对象的挫折与行为·····	(121)

一、挫折及其对人的行为的意义	
二、挫折的基本表现	
三、挫折后心理——行为反应及其引导	
第四节 领导对象的个性与行为·····	(129)
一、个性	
二、个性类型	
三、个性类型与领导	
第五章 领导决策心理·····	(137)
第一节 影响决策的个人心理因素·····	(137)
一、对信息的感知方式	
二、成就动机的影响	
三、决策风格的个性差异	
四、非理性的思维障碍	
第二节 群体决策心理·····	(146)
一、群体决策的有效性分析	
二、参与决策的心理效应	
三、群体决策过程中的心理障碍	
第三节 对智囊团的有效运用·····	(153)
一、运用智囊团的心理准备	
二、运用智囊团的若干方法	
三、创造有利的心理环境	

第四节	决策者应具备的能力要素·····	(159)
一、	运用冲突意见的能力	
二、	自我否定的批判意识	
三、	对事态特点与趋势的敏感	
四、	评价能力	
五、	非逻辑但不反逻辑	
第六章	领导用人心理·····	(163)
第一节	对人才的社会知觉·····	(163)
一、	积极的用人心理	
二、	选人用人的原则	
三、	选人用人的心理障碍	
四、	人才心理因素的调动	
第二节	有利人才成长的社会心理环境·····	(173)
一、	人才的心理保护	
二、	引进人才竞争机制	
三、	人才动态原则的心理效应	
四、	不发达地区的人才吸引	
第三节	选才方法研究·····	(179)
一、	我国古代的选才方法	
二、	国外选才方法	
三、	我国目前的选才方法	

第四节 授权与双向授权·····	(183)
一、授权心理	
二、双向授权	
第七章 领导与激励·····	(187)
第一节 激励与领导绩效·····	(187)
一、激励及其心理依据	
二、领导者的有效激励	
三、传统的激励途径	
第二节 激励的理论及其应用·····	(193)
一、目标设置理论	
二、公平理论	
三、期望理论	
四、强化理论	
第三节 社会主义条件下的激励·····	(200)
一、社会主义初级阶段人的动力模式	
二、社会主义的竞争、评比与奖励	
三、激励的动机与效果	
第八章 领导者的交往心理·····	(207)
第一节 领导者的人际交往·····	(207)

一、领导者的人际交往及其功能	
二、领导者人际交往的特点	
三、领导者人际交往的分类	
四、领导者人际交往的信息沟通网络	
五、改革对领导者人际交往的新要求	
第二节 领导者的人际关系·····	(214)
一、人际关系的心理成分及分类	
二、影响人际关系的诸因素	
三、领导者人际关系的特点及能力训练	
四、群体人际关系结构及测量方法	
第三节 领导者与被领导者人际关系协调·····	(229)
一、协调领导者与被领导者人际关系的原则	
二、领导者的自身调节	
三、对被领导者的调节	
四、领导者的日常交往	
五、批评的艺术	
第九章 领导集团心理·····	(237)
第一节 领导集团的心理结构·····	(237)
一、同质的品德结构	
二、梯级的年龄结构	
三、合理的智力结构	

四、协调的性格结构	
五、相容的气质结构	
第二节 领导集团的心理效应·····	(242)
一、群体感应效应	
二、群体互补效应	
三、影响集体领导的心理因素	
第三节 领导集团的心理协调·····	(245)
一、心理协调是统一意志的基础	
二、领导集团心理协调的方法	
第十章 领导者的心理品质·····	(251)
第一节 领导者心理品质的意义·····	(251)
一、领导者心理品质的功能	
二、领导者的心理品质结构	
三、心理品质在领导者素质体系中的地位	
第二节 领导者的个性倾向性·····	(258)
一、需要与动机	
二、兴趣	
三、理想、信念与价值观	
第三节 领导者的气质·····	(263)
一、气质类型与领导活动	

二、领导者气质类型的测定	
三、领导者的气质修养	
第四节 领导者的性格.....	(270)▶
一、性格品质是领导者心理品质的核心	
二、道德品质	
三、自我意识品质	
四、领导者的性格类型与性格修养	
第五节 领导者的情感品质与意志品质.....	(278)▶
一、情感品质	
二、意志品质	
第十一章 领导者的能力结构.....	(285)▶
第一节 影响领导者能力形成的因素.....	(285)▶
一、能力是在一定社会历史条件的 影响下形成的	
二、实践是影响能力形成的最重要因素	
三、知识与能力互相转化	
四、性格是影响能力的一个主观因素	
第二节 能力的类型与差异.....	(290)▶
一、智力不同侧面的类型差异	
二、专门能力的类型差异	
三、天才	

第三节 领导者的智力品质.....	(292)
一、洞察力	
二、注意力	
三、记忆力	
四、想象力	
五、思维能力	
第四节 领导者的专门能力.....	(297)
一、应变能力	
二、吸引力	
三、预见能力	
四、宣传鼓动能力	
第十二章 领导者创造力的开发.....	(302)
第一节 领导活动的创造性.....	(302)
一、领导活动就是创造	
二、创新型领导者的行为特征	
第二节 创造性思维的特点	(304)
一、创新性	
二、多向性	
三、综合性	
第三节 创造性思维的过程.....	(308)

一、创造性思维过程的一般描述	
二、逻辑思维与非逻辑思维形式	
第四节 领导者创造力开发的要素·····	(315)
一、有利于创造力开发的社会文化因素	
二、创造者的个性特征与创造力培养	
三、领导者应自觉培养创造力	
第十三章 领导者的心理健康·····	(322)
第一节 心理健康的概念与特征·····	(322)
一、健康与心理健康	
二、国外关于心理健康特征的研究	
三、对心理健康标准的认识	
第二节 领导者的异常心理·····	(327)
一、常见的心理障碍	
二、若干心理疾病	
三、疾病的社会心理因素	
第三节 领导者的心理卫生·····	(336)
一、科学用脑	
二、保持情绪的稳定与乐观	
三、创造良好的人际环境	
四、正确对待挫折	

第四节 离退休干部的心理卫生…………… (340)

一、人老未必心衰

二、离退休干部的心理特征

三、老年心理的自我调节

关于领导心理学的几个基本问题

(代 绪 论)

王树义

当心理学家们从神经网络的束缚中解脱出来，将研究的视野扩展到人类广泛的社会行为领域时，当他们将研究的聚焦点由抽象的人的感觉、知觉、思维、表象、情感和意志等，转向现实生活中活生生的人的思想、情感和行为方式上时，领导，这一重要的人类社会现象，领导活动，这一重要的人类社会行为过程，就成为心理科学所关注的重要课题。领导心理学则是这种研究的成果。有关领导心理学的研究，在国外已有几十年的历史。在我国，虽然古人对领导者的个性、行为和管理方法做过一些描述和研究，但是作为一门科学，那还是在粉碎“四人帮”，特别是党的十一届三中全会以后，在心理科学的春天到来之时，才萌生和苗长，并且在近几年才开花结果。其标志就是一大批心理学工作者潜心研究领导活动过程中的心理学问题，以及包括本书在内的一批领导心理学（含管理心理学）著述的问世。

领导，作为心理学和其他相关学科的共同研究对象，这是毫无疑问的。但是，领导心理学作为一门新兴的边缘学科，其建立的现实可能性和必要性在哪里，它的研究对象和方法

是什么，倒是需要认真研究和讨论的。

近几年来，笔者一直从事与领导有关的心理学问题的教学和研究工作，诸如思想政治工作心理学的教学与研究；领导决策过程中的心理学问题的研究；领导者的心理测评，等等。在这个过程中，对于有关领导心理学的一些基本问题有了一些认识和想法，现把它写出来，以求教于同行们。

一、建立领导心理学的必要性和可能性

任何一门学科的建立，都是不依人们的意志和愿望而转移的。领导心理学也是如此。究竟有无必要建立领导心理学，并不取决于任何人的主观意志，而是要看领导活动的实践是否需要，它对提高领导活动的有效性是否具有积极意义。惟有这样，才能对建立领导心理学的必要性，作出历史唯物主义的回答。

建立领导心理学之所以必要，首先是由领导这一社会现象本身所具有的性质决定的。领导，无论是作为一种状态，还是作为一种过程，就其实质而言，都是人与人之间的关系。作为一种状态，它具体表现为领导者与被领导者，领导者与领导者之间的现实人际关系；作为一种过程，它是领导者与群体其他成员（领导对象和其他领导者）以共同的社会职业活动为媒介所发生的相互交往，以及由此而引起的人际关系发展和变化的过程。领导，就是在这一过程中实现的。领导活动的主体是在社会职业群体中占有不同地位（即扮演不同角色）的人。在这当中，人的行为方式和行为结果，既受人类行为一般规律的制约，又受领导活动的特殊规律的影响。因此，要研究领导活动中的人的心理与行为规律，必须把人