

<<自我与人格>>

图书基本信息

书名：<<自我与人格>>

13位ISBN编号：9787115289001

10位ISBN编号：711528900X

出版时间：2012-8

出版时间：人民邮电出版社

作者：【美】兰迪·拉森 戴维·巴斯

页数：209

字数：102000

译者：郭永玉,杨子云

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<自我与人格>>

内容概要

《自我与人格：人格心理学的认知革命》选取《人格心理学：人性的科学探索》中的“人格的认知/经验领域”单独成册，强调对人的知觉、思维、情感、愿望以及其他意识经验的理解。

《自我与人格：人格心理学的认知革命》涉及认知经验、情绪经验和自我三个大方面。认知经验主要探讨个体在现实环境中知觉和注意到什么，个体如何解释生活中的事件，个体采取什么样的策略和计划来实现目标。

自我方面涉及个体对自己有什么样的认知，如何描述自己，如何在社会中表现自己，个体是自信还是自卑。

情绪经验探讨个体通常是愉快的还是不愉快的，是快乐的还是忧伤的，以及与焦虑、抑郁、愤怒相关的人格特质等。

《自我与人格：人格心理学的认知革命》兼具科学性和人文关怀，适合专业和非专业人士轻松阅读。

<<自我与人格>>

作者简介

兰迪·拉森(Randy J. Laresen)

，目前，拉森是圣路易斯华盛顿大学的心理学系主任、人类价值与道德系的William R. Stuckenberg教授，教授人格心理学及其他课程。

1987年获得心理健康国家研究院颁发的科学研究发展奖；1992年被美国心理学会授予人格心理学学术新人杰出科学成就奖。

拉森是美国国家健康研究院数个科学评审小组的成员，他对于人格心理学的研究得到了心理健康国家研究院、国家科学基金、认知神经科学的McDonnell基金以及Solon Summerfield基金的资助。

2000年，他当选为美国中西部心理学会主席。

戴维·巴斯(David M. Buss)

，于1981年在伯克利加州大学获得博士学位。

他曾就职于哈佛大学和密歇根大学，1996年开始执教于奥斯汀德州大学。

1988年获得美国心理学会授予的人格心理学学术新人杰出科学成就奖，

1990年被美国心理学会授予G. Stanley

Hall奖，2001年获得美国心理学会颁发的杰出科学教授奖。

巴斯的著作包括：《欲望的演化：人类的择偶策略》（修订版），该书被译为10种语言；《进化心理学：心理的新科学》（第四版），该书获得Robert

W. Hamilton图书奖；《危险的激情：为什么嫉妒与爱和性一样是必需的》，该书被译为13种语言。

译者简介：

郭永玉，心理学博士，现任华中师范大学心理学院教授、博士生导师。

兼任教育部高校心理学教学指导委员会委员，中国心理学会理事，中国心理学会人格心理学分会副会长，中国心理学会理论心理学与心理学史分会副会长，中国心理学会教学工作委员会委员，湖北省心理学会常务理事，《心理科学》、《心理学探新》、《心理研究》等期刊编委。

美国Institute

of Transpersonal Psychology(ITP)访问学者，武汉大学哲学博士后，英国University of Leicester访问教授。

先后在国内外学术期刊上发表论文90余篇，出版专著、译著及主编或参编学术著作或教材10余部，获得全国教育科学研究优秀成果奖、全国教育图书奖、湖北省社会科学优秀成果奖、湖北省优秀教师、湖北省教学成果奖等多项奖励。

<<自我与人格>>

书籍目录

人格领域的认知主题

1.从知觉看人格

2.从解释看人格

3.从目标看人格

4.智力

走近自我

5.自我的描述层面：自我概念

6.自我的评价层面：自尊

7.自我的社会层面：社会同一性

情绪与人格

8.情绪研究的基本问题

9.情绪生活的内容与基调

结语

<<自我与人格>>

章节摘录

版权页：插图：弱势群体成员的自尊 心理学家克罗克和梅杰已经全面论述了自尊研究中的一项非比寻常的发现：与优势群体相比，尽管名誉受损的弱势群体成员会遇到各种不利条件，但他们的自尊水平并不比优势群体成员低。

在美国，很多社会群体会遭受偏见、刻板成见和歧视。

这些群体包括非裔美国人、同性恋、残疾人、女人、心理疾病患者以及缺少吸引力或容貌丑陋的人。而且研究者指出，在美国社会中，这些群体的成员会遭遇各种不利，特别是在经济机会和职位获取上。

例如，平均来看，全职工作的女性获取的报酬只是全职男性的80%。

其他受压制和受歧视的群体在经济和其他机遇上也会遇到相似的障碍。

由于这些消极后果与他们是受压制或受歧视群体的成员密切相关，所以许多心理学家曾预测，他们的自尊水平应该比优势群体成员低。

这些预测有一系列的理论基础。

一种理论认为，自尊形成于与他人的互动中，个体的自尊反映了他人如何评价自己。

这里对自尊的形成起作用的“他人”，可以是社会中的“他人”，优势群体中的“他人”。

该理论表明，社会常常贬低弱势群体的成员并通过媒体加以渲染，所以弱势群体成员就会同化这些评价，形成低自尊。

另一种理论提出，自尊源于社会环境中的成功体验。

根据该观点，人们在教育、社会关系和职业中表现出胜任和掌控便可以赢得自尊。

如果特定群体的成员缺少证明掌控能力的机会，体验到较少的成功，那么这些成员就不会形成高自尊。

显然，弱势群体就遇到了这些成功的障碍。

因此，该理论认为，与遭遇较少障碍的优势群体成员相比，弱势群体成员的自尊水平会比较低。

尽管有如此多的理论预测，但实证研究却没有发现任何与之相一致的证据。

当把总体自尊定义为自我价值、自我接受、自我尊重等个人情感时，测量发现，在优势群体与弱势群体之间不存在差异。

例如，非裔美国人的总体自尊水平等于或者略高于美国白人。

这种模式同样适用于墨西哥裔美国人、女性（与男性比）、残疾人、肥胖者、智力落后者、同性恋以及缺乏吸引力的人。

尽管偏见和歧视一般不会导致低自尊，但这些发现不能被理解为偏见和歧视对受害者没有伤害和威胁。

显然，偏见会带来很多不良后果，并导致许多不利条件和社会机会的丧失。

然而自尊似乎并不受消极对待以及偏见的影响。

弱势群体成员如何保护其自尊免受偏见的消极影响？

鉴于频繁地遭遇拒绝、歧视和偏见，弱势群体成员如何成功维持其对自身的积极评价？

克罗克和梅杰提出了三种重要的机制。

第一种是将自己的可怜状况和受到的消极待遇归咎于他人对其群体的偏见。

这一过程被称为偏见归因。

例如，当一位女性没有得到自己想要的工作时，她不确定是因为自己不适合这项工作还是因为自己是女性。

这种不确定性（“是因为我，还是因为男权至上主义者的态度？”）

可以保护她的自尊，特别是当归因为男权至上主义者似乎更为合理的时候。

同样的自我保护机制在其他受压制的群体遭遇失败和消极后果时也适用。

在一项有趣的研究中，黑人大学生被试接受来自白人评价者的积极或消极反馈，白人评价者可能见过他们，也可能没见过他们。

研究者预测，如果黑人被试知道评价者见过他们，他们会将消极的反馈归咎于对黑人的偏见。

<<自我与人格>>

然而，当黑人被试知道白人评价者并不清楚其种族时，他们则会将消极反馈归咎于自身。正如预测的那样，只有当认为评价者不知道自己的种族时，消极反馈才会降低黑人被试的自尊；而当评价者知道他们的种族时，黑人被试的自尊并没有明显地受到消极反馈的影响。与许多理论所预测的相反，那些意识到自己处在弱势状态，对种族歧视相当警惕的人会具有特别高的自尊。

<<自我与人格>>

编辑推荐

<<自我与人格>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>