

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787565407710

10位ISBN编号：7565407712

出版时间：2012-4

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：俞文钊，苏永华 编著

页数：292

字数：311000

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>

<<管理心理学>>

内容概要

《管理心理学(第4版21世纪高等教育经管类经典)》由俞文钊、苏永华编著,共分为12章,仍然抓住了这一学科的主干进行分章阐述。

在第1章《管理心理学的对象、任务、方法》中重点介绍了管理心理学的研究方法:个案研究与实证研究,并前瞻性地展望了21世纪管理心理学的发展前景。

第2章中介绍了以人为本的管理思想发展的历程,特别阐明了本书作者经多年研究的成果:成功企业心理评价指标的内涵及意义。

管理心理学的前沿课题——创建学习型组织的理论与方法在第3章中得到了全面、系统的阐述。

第4章为《管理心理学的跨文化研究》,介绍了本书作者提出的理论——整合同化理论及其在合资企业中的应用。

激励是管理中的核心问题,研究的成果也最多,本书中分别在第2章、第6章和第7章逐一阐述。

此外,还介绍了本书作者提出的中国激励理论及模式——同步激励论,三因素论(激励、保健、去激励),公平差别阈理论等。

21世纪的主要组织形式是团队,因而在第8章中对“群体心理与团队建设”给予了特别的关注与说明。挫折与冲突是现代社会、管理中必然会遇到的热门话题,这在第9章中都给出了完满的回答。

<<管理心理学>>

书籍目录

第1章 管理心理学的对象、任务、方法

重点内容

- 1.1 管理心理学的发展
- 1.2 管理心理学的对象与内容
- 1.3 管理心理学的任务
- 1.4 管理心理学的研究方法

本章主要概念

思考题

第2章 管理心理学的理论基础

重点内容

- 2.1 以人为本的管理思想的发展
- 2.2 人性假设的理论与人力资源管理的模式
- 2.3 人性的另一种假设——经济人、社会人、自我实现人、复杂人
- 2.4 以人为本的人力资源管理的基本观点
- 2.5 实施以人为本管理理念的评价体系

本章主要概念

思考题

第3章 管理心理学的跨文化管理

重点内容

- 3.1 管理与文化
- 3.2 人力资源管理理论的文化相对性
- 3.3 中国的文化传统与管理思想的相关分析
- 3.4 整合同化理论与跨文化管理

本章主要概念

思考题

第4章 个体心理与管理

重点内容

- 4.1 个体心理过程与管理
- 4.2 个性与管理

本章主要概念

思考题

第5章 激励理论与管理(上)——综合、强化、内容型激励理论

重点内容

- 5.1 激励的一般概念
- 5.2 强化理论与管理中的奖励与惩罚
- 5.3 内容型激励理论

本章主要概念

思考题

第6章 激励理论与管理(下)——过程型激励理论

重点内容

- 6.1 期望理论与应用
- 6.2 目标理论与应用
- 6.3 公平理论与应用
- 6.4 中国的激励理论与模式

本章主要概念

<<管理心理学>>

思考题

第7章 员工的心理健康

重点内容

- 7.1 员工心理健康的一般概念
- 7.2 心理健康的理论基础
- 7.3 影响心理健康的外部因素——压力、应激与心理健康
- 7.4 心理健康的影响因素——挫折与心理健康

本章主要概念

思考题

第8章 群体心理与团队建设

重点内容

- 8.1 群体的概念和分类
- 8.2 非正式群体
- 8.3 群体行为的基本规律
- 8.4 团队与团队建设

本章主要概念

思考题

第9章 领导心理

重点内容

- 9.1 领导与领导者的概念
- 9.2 现代领导体制的发展
- 9.3 领导者的权力与影响力
- 9.4 领导者的权力需要
- 9.5 领导者的威信
- 9.6 领导有效性理论
- 9.7 领导有效性理论的新发展

本章主要概念

思考题

第10章 领导者的领导艺术与技巧

重点内容

- 10.1 领导者的时间管理
- 10.2 领导者的决策
- 10.3 领导者的授权

本章主要概念

思考题

第11章 组织心理与管理(上)——学习型组织的理论与实践

重点内容

- 11.1 学习型组织简介
- 11.2 五项修炼的内涵及其操作方法
- 11.3 学习型组织的评价

本章主要概念

思考题

第12章 组织心理与管理(下)——组织、员工组织行为、组织发展

重点内容

- 12.1 组织的一般概念
- 12.2 员工组织行为
- 12.3 组织发展

<<管理心理学>>

本章主要概念
思考题
参考文献

章节摘录

版权页：插图：当检验假设的环境状况并不现实或假设已经在自然情境中被检验并在实验室环境下可以再现这一情境时，实验室的方法是最有用的。

例如，美国的哈里餐厅建立了一个富有挑战性的项目来显示团队工作如何提高管理效能。

这个挑战性项目包括15个单项的基层工作，其中有变更成员在离地6英尺的水平电杆上的位置，或从60英尺高的塔里爬下。

通过操纵群体面临的挑战类型，有一个叫韦德·芭比（Wade Barbie）的人——美国某公司项目主管，观察到团队效能、合作和承诺感以及得出有关餐厅提升团队工作方式的结论。

同样，实验室实验也有不足之处。

由于现实原因，大学生是实验室实验最常见的被试来源，然而，很难说大学生能反映出雇员在工作中的实际行为，因为他们毕竟不同于雇员，很多学生是年轻的、临时的，也没有处在需负责任的位置，而且他们的生活也不取决于是否在实验中成功地完成任务。

因此，事实上实验室的结论在更宽泛的意义上是不合理的，因为实验仅局限于过分狭隘的群体的过分狭隘定义的行为。

此外，在实验室中模拟组织结构和过程的许多特征是极其困难的。

例如，很多组织中的行为，如离职和低绩效不可能在实验室环境单独再现和考察。

反过来，实验室从事的很多工作是处理那些无法应用于现实生活或无法在现实生活中再现的问题。

例如，一个组织不可能为了符合一个理想模型而很容易就重新设计其组织结构，虽然他可能找到优秀的员工队伍，但人员更换将有可能影响士气和绩效。

所以，研究者只能更倾向于关注那些能在实验室里演示的问题，这些实验应派生于对现实生活的研究，结果将不断地被检验。

3) 现场实验 现场实验又称为自然实验研究法。

自然实验法，是在日常生活的情境中，适当地控制条件，并结合经常性的业务工作，从而研究心理现象的规律性。

我们可以结合领导者的经常性业务，在适当控制的条件下，进行有目的的实验研究。

自然实验法实验的优点，是被试处于自然状态中，因而反映的心理活动规律比较真实。

但是，这一方法的主要缺点就是条件不容易控制。

<<管理心理学>>

编辑推荐

《21世纪高等教育经管类经典:管理心理学(第4版)》为便于读者学习与考核的方便,每章的最后都设有小结和讨论题,以便读者进行总结思考和正确掌握各种概念。

《21世纪高等教育经管类经典:管理心理学(第4版)》为全国优秀图书参评作品;省级优秀图书;世纪高等教育经管类经典。

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>