

《管理心理学》

图书基本信息

书名：《管理心理学》

13位ISBN编号：9787533865245

10位ISBN编号：7533865243

出版时间：2006-7

出版社：浙江教育

作者：卢盛忠

页数：591

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《管理心理学》

前言

从本书于1985第一版发行以来，已过去了21年。在这21年间，本书重印了多次，发行量达40余万册。本书受到广大读者的如此欢迎，有如此长的生命力，这是我们当初编写时未曾预料到的。虽然在1988年出版了修订的第二版，1998年出版了重新修订和补充的第三版，但至今又过去了8年。这些年来，信息技术和通讯技术在不断进步，经济全球化趋势在不断发展，企业组织员工的构成发生了很大的变化，许多高新技术公司采用了各不相同的新型组织形态和管理措施。在这种新形势下，管理心理学也出现了许多新课题，积累了不少新的研究成果。因

《管理心理学》

内容概要

《管理心理学》的修改遵循这两个原则：第一，尽可能增加一些新材料、新理论和新研究成果；第二，尽可能使管理心理学的理论与各类组织，尤其是企业组织的实际相结合。《管理心理学》依然遵守前几版的编写原则，即以介绍国外管理心理学的理论和研究成果为主，适当反映我国的研究成果和企业的管理经验。编写过程中，先介绍国外的有关理论和成果，然后是对它们的评论以及分析我国企业应从中吸收的经验和教训。介绍与评论分开的目的，是希望读者对这些理论和研究有比较完整的了解，便于结合实际灵活地运用。

《管理心理学》

作者简介

卢盛忠，工业管理心理学家，浙江大学心理与行为科学系教授，中国行为科学学会副会长。辽宁海城人。译著有《普通心理学》等，主编有《管理心理学》等。

书籍目录

前言第一编绪论第一章 管理心理学的发展及其在心理科学中的地位第一节 管理科学的发展第二节 组织管理心理学的发展概况第三节 组织管理心理学在心理科学中的地位第四节 行为科学与心理学第二章 管理心理学研究方法第一节 模型第二节 行为变量的测量第三节 研究的具体方法第四节 研究结果数据处理的方法第三章 人性的假设与管理第一节 “经济人”的假设第二节 “社会人”的假设第三节 “自我实现的人”的假设第四节 “复杂人”的假设第二编个体心理第四章 个性第一节 个性的一般概念第二节 气质第三节 能力第四节 性格第五节 心理测验第六节 个性研究在管理中的应用第七节 国外选择职工的程序第五章 知觉与归因第一节 知觉的概念第二节 影响知觉的因素第三节 对人的知觉的偏见第四节 归因理论第五节 知觉研究在管理中的应用第六章 需要与动机第一节 需要和动机的一般概念第二节 需要层次论第三节 ERG理论第四节 双因麦论第五节 麦克利兰的权力、合群和成就需要理论第六节 期望理论第七节 公平理论第八节 强化理论第九节 激励的综合模型第十节 挫折理论第七章 需要与动机理论在管理中的应用第一节 目标设置第二节 奖励制度第三节 工作设计第四节 工作绩效评估第五节 职业发展机会的激励作用第八章 工作态度与工作满意感第一节 态度第二节 工作满意感第三节 组织承诺第三编 群体心理第九章 群体心理的一般问题第一节 群体的概念和分类第二节 群体的发展：五阶段模型第三节 社会助长作用和社会抑制作用第十章 工作群体特征与对群体成员行为的控制第一节 工作群体特征第二节 群体如何控制其成员第三节 社会化：群体成员如何学习角色、规章制度和规范第十一章 有效的工作群体与团队第一节 处理不当的损失、处理得当的收益与群体的有效性第二节 群体任务与群体绩效第三节 群体决策第四节 群体凝聚力第五节 工作群体与工作团队第十二章 群体的沟通和冲突第一节 群体的沟通第二节 群体的冲突第十三章 群体中的人际关系第一节 群体中人际关系的一般问题第二节 管理系统中的人际关系第三节 人际关系的测量——社会测量方法第四节 人际关系的改善——相互作用分析第四编 组织心理第十四章 领导心理第一节 领导概述第二节 特性理论第三节 作风理论第四节 行为理论第五节 应变理论第六节 领导理论研究的新动向第七节 领导者的决策第十五章 组织结构和组织设计第一节 组织结构与设计概念第二节 组织结构设计的一般原则第三节 一般组织的结构形态第四节 决定组织结构的一些关键因素第十六章 新经济时代的组织结构第一节 直线式组织结构的兴衰第二节 计算机的发展与组织管理方式的滞后第三节 新型组织结构第十七章 组织文化第一节 组织文化的概念与作用第二节 组织文化的历史背景第三节 组织文化的分类第四节 组织文化的创造、保持和培育第五节 管理心理学的跨文化研究第十八章 组织变革与组织发展第一节 组织变革的一般问题第二节 组织变革的动力和阻力第三节 变革的管理：行动研究第四节 组织发展第十九章 工作应激第一节 应激的概述第二节 引起工作应激的原因第三节 工作应激的后果第四节 工作应激的对策主要参考文献

章节摘录

1. 社会环境的作用。首先，该模型指出，社会环境为员工提供了工作设计和工作结果的信息。这里所说的社会环境主要是指他们参加工作后接触的其他人员。他们的社会环境包括工作中的同事、主管、工作群体的其他人员。其次，该模型指出，社会环境给他们提供了如何评价工作和工作结果的信息。A与B分属于不同的工作小组，每个小组都有三四位同事。A所在小组中有两位资深的同事即将提升到更高的职位，这给A留下了深刻的印象。这些同事都积极工作，认为在工作中可取得丰富的经验。工作时间长短从来不是他们小组的谈话题目，对于打杂的工作也并不在乎。他们看重的是工作有自主性，对工作都很满意。可见，A的社会环境强调从工作中获得经验的重要性，突出工作的自主性。这表明，该项工作使人们得到高度的内在激励和工作满意感。B所在小组的同事对工作则持否定态度。两位资深的同事抱怨工作很辛苦，无法指望提升，打杂的工作根本不是有法学学位的人应干的工作。由于B在这样的社会环境中工作，他对工作的不满和缺乏内在激励是可以理解的。

2. 过去行为的作用。社会信息处理模型还提出了两人对相似工作有不同看法的另一个原因，这就是员工过去的行为对他们看待现在工作和工作结果有很大影响。A家境贫寒，在学校要边打工边学习，还要向银行贷款交学费，学习期间没有什么社交活动。相反，B家境富裕，无需打工和贷款交纳学费。A自愿选择当一名律师，内在激励很高，工作态度很积极，还需归还银行贷款。B原来对从事律师工作就不感兴趣，只是迫于父母的压力才选择了律师职业。

《管理心理学》

编辑推荐

《管理心理学》可作为心理学专业、管理院校和相关专业的本科生与研究生的教材或教学参考书，由于篇幅的限制，《管理心理学》不可能用大量案例来解释和说明相关的理论、概念和观点，因此，我们于2003年底编写了《管理心理学实用案例集粹》一书（浙江教育出版社出版）作为配套教材。编写这本案例集的目的是用具体、感性的材料帮助读者理解和掌握管理心理学的概念和原理；同时，帮助读者运用管理心理学的概念和原理思考、分析和解决各类组织、尤其是企业中存在的有关人的管理和各种问。

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：www.tushu111.com