

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787302291183

10位ISBN编号：7302291187

出版时间：2012-10

出版时间：清华大学出版社

作者：陈国海

页数：433

字数：564000

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”是经济管理专业和应用心理学专业的一门核心课程。

本书研究并回答了管理对象中的个体、群体和组织行为模式是怎样的，它们之间如何互动，感知规律如何影响管理，个性如何与职业相匹配并影响工作绩效，如何激励员工，如何建设高绩效的团队，如何塑造完善的组织文化，如何改善管理沟通，如何运用权术和领导的权力，如何为员工提供援助计划，如何培育和开发员工的心理资本等。

全书详细论述并分析了管理对象中的各种现象，其内容共包括12章，分别为管理心理学概述，知觉、归因理论与个人决策，个性与心理测验，价值观与态度，激励理论，群体心理与行为，管理沟通，权力与政治，领导理论，组织文化，员工援助计划，职业生涯规划与管理。

《管理心理学（第2版）》适合作为全日制普通院校和职业院校经济管理专业和应用心理学专业的本专科教材，也可作为管理心理学选修课的教材。

## 作者简介

### 陈国海 教授

1966年出生于福建省永定县，现任广东外语外贸大学管理学院人力资源管理系主任，教授，香港大学博士，硕士研究生导师，广东金融学院客座教授。

多年来从事人力资源管理、企业教练技术和幽默心理与教育的研究，是国内为数不多的企业教练技术和幽默实证研究的先行者之一。

国际企业教练协会和世界幽默研究协会会员。

公开出版《企业教练技术》、《幽默领导》等专著8部，《组织行为学》、《管理心理学》、《人力资源管理概论》等教材8部，发表国际论文10篇，国内论文70余篇。

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 管理心理学概述

第一节 管理心理学的发展

第二节 管理心理学的概念、作用、研究方法与模型

第三节 积极管理心理学

本章小结

思考练习题1-1：简答题

思考练习题1-2：单项选择题

思考练习题1-3：是非判断题

心理测试1-1：pcq心理资本问卷

管理游戏1-1：我的期望

管理游戏1-2：宏伟蓝图

案例分析1-1：创新玩具公司

参考文献

## 第二章 知觉、归因理论与个人决策

第一节 知觉

第二节 人际知觉

第三节 归因理论

第四节 个人决策

本章小结

思考练习题2-1：简答题

思考练习题2-2：单项选择题

心理测试2-1：归因方式测验

管理游戏2-1：九点问题

案例分析2-1：游客拍桌子的原因

案例分析2-2：你继续投资吗

参考文献

## 第三章 个性与心理测验

第一节 个性

第二节 心理测验

本章小结

思考练习题3-1：简答题

思考练习题3-2：是非判断题

心理测试3-1：你是a型人格吗？

心理测试3-2：60道题“大五”人格问卷

案例分析3-1：史玉柱：追求梦想的巨人

案例分析3-2：乔布斯——有缺口的完美人生

讨论题3-1：社交风格分析

参考文献

## 第四章 价值观与态度

第一节 价值观

第二节 态度及其改变

第三节 工作满意度

第四节 组织承诺

本章小结

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

思考练习题4-1：简答题

思考练习题4-2：单项选择题

心理测试4-1：价值观

管理游戏4-1：价值观大拍卖

案例分析4-1：如何赢得员工的心

案例分析4-2：惠普的管理之道

参考文献

## 第五章 激励理论

第一节 内容型激励理论

第二节 过程型激励理论

第三节 激励理论的应用

本章小结

思考练习题5-1：简答题

思考练习题5-2：是非判断题

心理测试5-1：需要调查问卷

管理游戏5-1：“糖豆”

管理游戏5-2：生死时速

案例分析5-1：林肯电气公司如何激励员工

案例分析5-2：微软的股权分配

讨论题5-1：如何调动课堂教学中师生的积极性

参考文献

## 第六章 群体心理与行为

第一节 群体的基本概念

第二节 群体动力

第三节 团队建设

本章小结

思考练习题6-1：简答题

思考练习题6-2：是非判断题

心理测试6-1：贝尔宾团队角色问卷调查表

管理游戏6-1：解手链

管理游戏6-2：团队展示

案例分析6-1：团队是微软的心脏

案例分析6-2：诺基亚的团队建设

参考文献

## 第七章 管理沟通

第一节 组织沟通原理

第二节 群体决策

第三节 改善管理沟通

本章小结

思考练习题7-1：简答题

思考练习题7-2：单项选择题

心理测试7-1：倾听商数测验

管理游戏7-1：阅读能力测试

管理游戏7-2：归队

案例分析7-1：“5-15报告”法

案例分析7-2：诺基亚：创新的管理沟通

讨论题7-1：群体决策——怎样开始创业

## &lt;&lt;管理心理学&gt;&gt;

## 参考文献

## 第八章 权力与政治

## 第一节 权力

## 第二节 政治——组织中的权力运用

## 第三节 性骚扰

## 本章小结

## 思考练习题8-1：简答题

## 思考练习题8-2：是非判断题

## 管理游戏8-1：公司权力阶梯游戏

## 管理游戏8-2：公司小品

## 案例分析8-1：查克·豪斯的示波器技术开发计划

## 案例分析8-2：三星的家族式管理

## 参考文献

## 第九章 领导理论

## 第一节 领导与领导者的影响力

## 第二节 领导特质理论

## 第三节 领导行为理论

## 第四节 领导的权变理论

## 第五节 领导理论的新进展和应用

## 本章小结

## 思考练习题9-1：简答题

## 思考练习题9-2：单项选择题

## 心理测试9-1：“最不愿与之共事的同事”（Ipc）分级表

## 管理游戏9-1：他的授权方式

## 管理游戏9-2：影视拓展（亮剑）

## 案例分析9-1：本田宗一郎的领导方式

## 案例分析9-2：华为总裁任正非的特质

## 参考文献

## 第十章 组织文化

## 第一节 组织文化概述

## 第二节 组织文化的作用

## 第三节 塑造完善的组织文化

## 第四节 组织公民行为

## 本章小结

## 思考练习题10-1：简答题

## 思考练习题10-2：单项选择题

## 管理游戏10-1：组织文化调查表

## 管理游戏10-2：影视拓展（《士兵突击》）

## 案例分析10-1：联想并购ibm pc业务后的企业文化冲突

## 案例分析10-2：宝洁的企业文化

## 参考文献

## 第十一章 员工援助计划

## 第一节 员工援助计划概述

## 第二节 员工心理保健

## 第三节 员工心理咨询

## 本章小结

## 思考练习题11-1：简答题

<<管理心理学>>

思考练习题11-2：单项选择题

心理测试11-1：应对幽默量表

案例分析11-1：台积电员工援助计划

案例分析11-2：以eap为核心的“健康与幸福行动计划”

讨论题11-1：多方沟通

参考文献

第十二章 职业生涯规划与管理

第一节 职业生涯规划与管理概述

第二节 职业生涯规划与管理的基本理论

第三节 个人职业生涯规划与管理

本章小结

思考练习题12-1：简答题

思考练习题12-2：单项选择题

心理测试12-1：你的职业兴趣——三个圆的启示

管理游戏12-1：圆球游戏

案例分析12-1：西门子公司的新职业生涯规划

案例分析12-2：李开复之路

参考文献

参考答案

## 章节摘录

版权页：插图：4.心理契约管理 心理契约管理至少从如下三个方面进行。

(1) 招聘过程中传递真实有效的信息 招聘过程中传递真实有效的信息是建立心理契约的基础。一些企业在招聘时为了吸引到更多的人才往往夸大薪酬福利、职业培训与发展机会，应聘者怀着美好的愿望与组织达成了心理契约。

但是，当他们真的进入企业工作后，却发现实际情况与面试官的陈述和允诺不相符合，由此感到心理契约被破坏，从而对组织产生怀疑，甚至选择离开。

解决这个问题的方法是在招聘过程中给应聘者真实地介绍现有组织，包括优点和缺点，让员工对自己公司有个相对真实的总体印象。

同时，在面试和雇佣的过程中，员工和组织之间应当摒弃那种口头的心理契约，以免使员工产生不切实际的期望，认为企业给了没有保障实现的承诺。

(2) 通过不断沟通将心理契约明晰化 新员工工作一段时间之后，会对与组织之间的心理契约进行一个新的认识和评估。

面对这样一种适应过程和心理契约变化，企业应该有所准备。

新员工入职之后，管理者应该提供日常工作之外的交流的机会，比如一个部门内的人员的工作交流，或者是组织一次讲座；也可以是外出参观，小规模、小范围的出游等，让新老员工有私下交流的机会。

通过这种沟通，新员工可以逐步明晰某些心理契约的内容。

组织也可以考虑将一些比较明晰的心理契约内容转变为书面的协议或制度。

除了尽力履行心理契约中那些明确的内容外，管理者还可以对契约中那些隐秘、微妙的危险因素施加影响力。

(3) 在心理契约受到破坏时合理解释原因 员工觉察到心理契约的变化、破坏或违背，并不一定就会在情绪和行为方面发生变化。

其中起关键作用的是员工对心理契约变化、破坏或违背所作出的解释。

影响员工解释过程的因素主要有两个：一是员工对心理契约的变化、破坏或违背的归因；另一个是在这样一个心理契约的变化过程中，员工所感受的公平性。

对于事件的归因是影响心理契约破坏后员工行为和情绪的一个重要因素。

如果员工归因于企业故意违背契约，那么其随之的反应就会是负性的，员工会对企业管理者的所作所为进行谴责，并降低自己的工作表现甚至离职。

而如果归因于双方理解上的不一致，这种反应就会好得多。

因此，这一点也就成为管理者有所作为的契机。



<<管理心理学>>

编辑推荐

《21世纪经济管理类精品教材:管理心理学(第2版)》适合作为全日制普通院校和职业院校经济管理专业和应用心理学专业的本专科教材,也可作为管理心理学选修课的教材。

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>