

<<管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学>>

13位ISBN编号：9787532082049

10位ISBN编号：7532082040

出版时间：2002-8-1

出版时间：上海教育出版社

作者：朱国定

页数：295

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

《现代管理科学丛书：管理心理学》从一个新的视角——组织中人的心理和行为的规律角度研究管理问题，对包括个体、群体、领导、组织的心理和行为活动的规律性以及管理心理学领域中的前沿理论作了生动论述。

阅读《现代管理科学丛书：管理心理学》，有助于各级领导者与管理者提高对员工行为的预测和引导能力，并更有效地实现管理目标，有助于学习、研究人员提高学识水平和研究能力。

《现代管理科学丛书：管理心理学》既适合于高校管理、心理等专业，领导者和管理者培训班作教材用，也适合于各级领导者和经营管理人员自学、参考使用。

书籍目录

导论 管理科学的一个新视角第一节 管理心理学的研究对象第二节 管理心理学的学科性质第三节 管理心理学的研究方法第一章 管理心理学历史沿革第一节 管理学的新发展第二节 管理心理学的产生与发展第二章 知觉、价值观与态度第一节 知觉与判断第二节 价值观与行为第三节 态度及其转变第三章 个性差异及其管理第一节 个性概述第二节 个性差异及其在管理中的应用第四章 激励与需要型激励理论第一节 激励的涵义、过程及其作用第二节 马斯洛的需要层次理论第三节 赫茨伯格的“双因素理论”第四节 麦克利兰的成就需要理论第五章 过程型激励理论第一节 弗洛姆的期望理论第二节 目标导向理论第三节 强化理论第六章 状态型激励理论第一节 亚当斯的公平理论第二节 挫折理论第七章 群体的沟通、交往与冲突第一节 群体的信息沟通第二节 群体的人际交往第三节 群体的冲突第八章 群体心理与工作团队第一节 群体及其分类第二节 群体行为的基本规律第三节 工作团队第九章 领导心理第一节 领导、权力及影响力第二节 领导素质论第三节 领导行为论第四节 领导权变论第十章 决策行为第一节 决策及其过程第二节 决策行为的心理特征与思想方法第三节 决策的民主化、科学化第十一章 组织理论、设计与结构第一节 组织理论第二节 组织设计第三节 组织结构第十二章 组织变革、发展与修炼第一节 组织变革第二节 组织发展第三节 组织修炼参考书目后记

章节摘录

强化学说的一个重要原则，就是凡是直接、间接对生产作出贡献和成绩的人和事，必须给予肯定和奖励。

否则就等于这样的行为没有价值，得不到社会的承认，即得不到强化，因而积极性就会消退，这种行为就将无法持续下去。

反之，给予肯定、表扬、奖励，就能维持动机，促进这些行为保持下去。

奖励的方法是多种多样的，总的来说，分为物质奖励和精神奖励。

物质奖励是用以满足“生理上的需要”，精神奖励是用以满足“心理上的需要”。

奖品、奖金是物质奖励；表扬、授与光荣称号、论文被发表、成果被采用、命名、参加某种代表会议等都是精神奖励；提级、升职则是两种奖励的综合。

这两种奖励的关系如何处理为好，值得进一步研究。

从行为科学的角度看，两种形式都是必要的。

物质是基础，衣、食、住、行是人最基本的物质需要，目前，我国的物质生活水平还很低，人们关心切身的物质利益，这是必然的，没有适当的物质奖励，职工的积极性难以持久。

‘但是，人不同于动物，不仅有物质的需要，也还有精神上或心理上的需要。

争先进、当模范、荣誉感、自尊心、责任心、事业心等，在一定条件下胜过物质需要。

因此，在企业管理中，对生产和各项工作作出成绩和贡献的人和事，给予表彰或奖励，将会起着促进、引导和榜样的重要作用。

所以，我们在企业管理中，必须根据强化的理论实行奖励与惩罚相结合的办法。

但现在有些心理学家都倾向于少用惩罚，甚至否认惩罚的作用。

他们认为惩罚如果处理不好，会起消极作用，甚至会发生很多坏作用。

也有心理学家认为，惩罚只能暂时地停止不好的行为，不能导致好的行为。

相反，它却使职工在心理上造成恐慌或损伤。

产生一种对抗的情绪，甚至对领导采取欺骗隐瞒的手段来逃避惩罚。

.....

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>