

<<幸福与管理哲学>>

图书基本信息

书名：<<幸福与管理哲学>>

13位ISBN编号：9787560181905

10位ISBN编号：7560181902

出版时间：2012-3

出版时间：吉林大学出版社

作者：鲁兴虹

页数：172

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>

<<幸福与管理哲学>>

内容概要

没有幸福，何谈效率？

提升人的幸福不但是管理的终极目标，也是管理的最有效手段。

我们不要再在追逐幸福的路上错过幸福。

人的幸福不会像熟了的苹果一样自动掉下来，幸福的实现与幸福感的增进依赖于人自身的发展与完善；依赖于人与人关系的发展与完善；依赖于社会的精神文明、物质文明、制度文明的发展与完善。

而高效地引导上述发展与完善最重要的就是基于对人自身、人与人关系的深刻认识。

以人为本就要以促进人的幸福为本，所以鲁兴虹编著的《幸福与管理哲学》首先着重讨论幸福的概念，在先贤们的对幸福的种种描述和探讨的基础上归纳出《幸福与管理哲学》特有的关于幸福的定义，在此基础上分析归纳出当下影响人们远离幸福的主要因素。

<<幸福与管理哲学>>

书籍目录

第一章 导论部分一、代引言二、本文的目的与内容三、管理哲学的背景、意义与未来四、本文的创新
第二章 关于幸福的讨论一、理性主义幸福观二、感性主义幸福观三、当前西方心理学对主观幸福感的研究四、本文对幸福的定义五、当下，是什么使我们远离幸福
第三章 器的理论一、器理论的概述二、人的本性与本性需求三、器的特征四、器的特征对常见心理现象的解释五、器的发展阶段
第四章 通往幸福的卡夫丁峡谷--器的智障一、器的典型智障二、器的结构性智障
第五章 《道德经》的智慧一、《道德经》的世界观二、《道德经》的核心价值观三、《道德经》的方法论
第六章 面向幸福的管理哲学一、个人器的修养与完善二、构建和谐社会结语主要参考文献

<<幸福与管理哲学>>

章节摘录

心理规律三：晕轮效应 由于“器”的单一焦点和二元逻辑，人们对他人的认知和判断往往只从局部出发，扩散而得出整体印象，也即常常以偏概全。

一个人如果被标明是好的，他就会被一种积极肯定的光环笼罩，并被赋予一切好的品质；如果一个人被标明是坏的，他就被一种消极否定的光环所笼罩，并被认为具有各种坏品质。

在20世纪20年代，美国著名心理学家爱德华·桑戴克最早提出了晕轮效应。所谓晕轮效应，指的是当认知者对一个人的某种特征形成好或坏的印象之后，他还倾向于由此推论这个人别的方面的特征。

桑戴克指出，人们对他人的认知与判断，常常只从局部出发，就如同日晕一样，从一个中心点逐步扩散成愈来愈大的圆圈，并据此得出整体的印象。

由此，桑戴克为这种心理现象起了一个恰如其分的名称，即“晕轮效应”。

其特点可以总结为四个字：以偏概全。

我们在评价不太熟悉的人或有严重感情倾向的人时，该效应就会体现得淋漓尽致。

如果一个人被标明是好人，他就会被一种积极而肯定的光环所笼罩，在所有事情上，都会被赋予各种额外的权利，人们也都会从好的方面去判断其行为；一个人如果被标明是坏人，他就会被一种消极而否定的光环笼罩，而且被认为具有各种坏的品质。

其中，后者是消极品质的晕轮效应，也叫扫帚星效应。

社会心理学家戴昂等人曾于1972年做过这样一项实验：他们分别让被试者看一些很有吸引力的人、没有吸引力的人以及一般人的照片，然后让他们评价这些人的特点，而这些特点和有没有吸引力无关。

最后的测试结果发现，有吸引力的人获得了非常高的评价，而无吸引力的人则获得了比较低的评价。

在现实生活中，人的社会知觉常常受到个人“内隐人格理论”的影响，他们往往从个人具有的一种品质去推断其另外一种品质。

特别是当存在“核心”品质的时候，人们就更具有这种推论倾向，这让人们对别人的评价常常具有极高的一致性。

也就是说觉得好的就好到十全十美，觉得坏的就坏到一无是处。

在日常生活中，“晕轮效应”也在悄悄地影响着人们的认知。

当你一个人有了好感之后，就会以“一斑”来判断“全豹”，觉得他在其他的方面也好。

俗话说“情人眼里出西施”，情人在热恋时，很难看到对方的缺点，觉得对方一切都好，做的任何事情都对，就连他人觉得是缺点的地方，在恋人看来也是一种与众不同，这就是晕轮效应的一种表现。

事实上，晕轮效应不仅仅表现在通常的以貌取人上，我们还常常以服装来判断他人的地位、性格，以初次言谈推断他人的才能与品德等。

在对不太熟悉的人进行评价时，晕轮效应体现得尤为明显。

有些思想比较保守的中老年人对年轻人的衣着打扮和行为举止看不顺眼，就觉得他们肯定没有道德修养。

有一位老师曾经在课堂上讲过这么一件事情：有一天，他乘坐公交车，车上的人很多，没有空座位了。

有一对打扮奇异的小情侣以男生抱女生的方式坐在一个座位上，在他看来十分扎眼。

此时，上来了一位老人，前排座位上的大部分人都冷漠地置之不理，尽管其中一些人看上去衣着得体、文质彬彬。

而这个时候，后面座位上有人招呼老人，于是他循声望去，感到非常吃惊，原来正是那对他觉得最不可能让座的小情侣——两人的打扮举止让这位老师对他们的人品产生了一种偏见。

这一效应是“以偏概全”的一种评价倾向，严重者甚至可以达到“爱屋及乌”的程度，也就是只要认为某个人好，就会认为他别的方面也肯定优秀，甚至觉得他所用的东西都是好的。

有一天，一个老师正在上课，发现有两个学生都将书铺在面前，呼呼大睡。

结果，老师就将那个差生叫起来批评道：“你看人家（指另外一个睡觉的学生，平时成绩非常好），

<<幸福与管理哲学>>

睡觉都看书，你倒好，一看书就睡觉。

” 上大学的时候，曾经听一位同学讲过这样一件有趣的事情：她是她们村里唯一一位大学生。

有一天，她妈妈非常着急地打电话给她，让她快点买车票回几千里之外的家。

刚开始，她还以为是家里出了什么大事，但仔细询问后，得到的回答却令人啼笑皆非。

原来，乡里要举行一次歌唱比赛，每个村都要派人参加，于是村长就想到了她，然后对她妈妈说：“你闺女不是大学生吗？”

肯定什么都懂得多，快让她回来代表村里参加比赛。

” 我们都知道，按常理，考上大学只能表明一个人对于书本知识掌握得好或者他比较聪明勤奋，这和歌唱、舞蹈等文艺方面的才能无关。

但是，在观点与信息都相当保守的情况下，村长与村民们就由“大学生知识丰富”这个中心点一步步向外扩散成一个“大学生什么都会”的日晕，形成一种错误的印象。

我们内心深处总是认为人的品质之间是有着内在联系的。

比方说，热情的人往往对人比较亲切友好、富于幽默感、肯帮助别人、容易相处；而“冷漠”的人比较孤独、古板、不愿求人、比较难相处。

这样，对某人只要有了“热情”和“冷漠”的一个核心特征，我们会自然而然地去补足其他有关联的特征。

其实这种从外表知觉内心，又从内在性格特征泛化到对外表的评价正是产生晕轮效应的主要原因。

在某些情况下，晕轮效应产生的负面影响是不容忽视的。

第一，它让人们倾向于抓住事物的某一个别特征来代替其全部特征，就如同盲人摸象一样，摸到耳朵就以为大象是扇子状的：摸到大腿便认为它像一根柱子；第二，它将一些并没有任何内在联系的个性或者外貌特征相联系，断言有这种特征必定会有另外一种特征；第三，说好就完全肯定，说坏就完全否定，这是一种受主观偏见支配的绝对化倾向。

.....

<<幸福与管理哲学>>

编辑推荐

当前管理哲学的首要问题就是更深一步地认识人并了解人，现有的理性经济人或社会人假说都不能很好解释人的所有行为。

鲁兴虹编著的《幸福与管理哲学》提出了新的管理人本性理论，将其命名为“器”的理论。“器”的理论能将现有的X理论和Y理论，以及经济人、社会人的理论模型做一个全面整合，克服以前对人本性假设的片面性。

而人的发展与完善实际上也就是对自身之“器”的发展与完善。

中国智慧的瑰宝《道德经》实际上已经系统地指明了“器”的完善方法，但平心而论，《道德经》的逻辑体系稍显混乱，所以本文尝试用西方哲学的体系框架解释《道德经》，同时将《道德经》所蕴涵的中国哲学智慧更为清晰而完整地呈现出来。

本文为了使内容通俗易懂，贴近生活，生动有趣，一些较难懂的部分以对话体作为表述形式。

<<幸福与管理哲学>>

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>