

《我的第一本心理学书（修订版）》

书籍信息

版次：2

页数：

字数：

印刷时间：2014年08月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787121237973

丛书名：我的第一本

编辑推荐

知识通俗易懂，案例妙趣横生

将《我的**本心理学书》的专业知识通俗化、现实案例趣味化的特点发扬光大，用深入浅出又不失幽默风趣的语言配上新案例，为你娓娓道来各种现象背后那些更深层次的东西。

认识内部和外部世界

心理学可以解释一个人为什么会做出某些行为，这些行为背后又隐藏着怎样的心理活动，以及人们的性格是怎样形成的，这有助于人们认识自身内部世界；而把心理活动规律运用到人际交往中，通过研究他人的行为推断其内在的心理活动，这助于人们更准确地认识外部世界。

噗嗤一笑之余领悟人生道理

本修订版增加了绘图的表现方式，力图将难懂的心理现象用诙谐的绘图形式表达出来，读者随手翻翻、噗嗤一笑之余即能领悟到深刻的人生道理，及时发现并梳理工作、生活中遇到的问题和困难。

内容简介

心理学很神秘，也很严谨；心理学很冷僻，亦是热门。传播心理学是心理科技工作者的至上使命。本书从科学、趣味、实用性的角度，遵循心理学的学科分类，以心理学实验和生活案例为切入点，活泼、全面、详细地点评生活中方方面面的有趣心理学现象。从趣味心理过程、社会心理现象、恋爱及婚姻中的心理学原则、商家和消费者的心理分析，到求职过程及职场中的心理适应和调节，同时包含变态心理学和犯罪心理学等10个分支，为读者层层解开心理学的神秘面纱，领略心理学的独特魅力，使读者10天掌握心理学，成为心理学达人。

作者简介

郭军锋，2007-2009年曾任中国科学院心理学研究所，研究助理；后在海问联合国际培训中心有限公司做了1年人才测评项目经理；2010年至今，在西安和谐心灵管理咨询有限公司任职心理顾问、EAP讲师；出版《我的第一本心理学书》。

目录

[显示全部信息](#)

媒体评论

希望本书能给那些不善于识人的读者指点迷津，学会在生活中运用心理学去解读事件，让智慧的阳光洒满你心灵的后花园！

心静轩心理咨询创始人 Tonny

我是一个学生，心理学是我的第二专业，学习心理学完全是兴趣。但是当我接触到一个又一个理论时，感到头晕目眩。在课本之外，我喜欢多找些有趣的心理学书籍来结合学习，比如这一本。书中的例子很好，给了我不少的启发，我给这本书打五星。

《我的第一本心理学书》读者 杨羊羊

面对身边人的种种行为，你可能有很多看不透，想不通，那是因为你不懂行为心理学。行为心理学让你从人的心理找到行为的根源。读完本书，你会发现：人的一切行为绝不是下意识的反应，而是心理的映射。

北京大学心理学系博士生导师 魏世辉

在线试读部分章节

如何做一名优秀的管理者：霍桑实验的启示

引言

在霍桑实验中，心理学家本来希望获得员工对工作条件、工厂管理等问题的答案，而员工对这些内容不感兴趣，更愿意随意地发表自己的不满，以及各种意见。这个访谈实际上是给员工提供了发泄机会，让他们将对工厂管理等方面的不满宣泄出来。访谈后，员工发泄了不满，心情变得舒畅，积极性高涨，结果产量大增。

如何高效管理，一直是困惑管理者和企业领导的话题。有效的管理可以发挥员工个人的潜能，提升团队的凝聚力和战斗力，改善团队的人际协作，营造团队的和谐氛围，为组织创造良好的社会形象。管理心理学发展史上最有名的是霍桑实验。实验前后持续了9年，由哈佛大学的心理学家梅奥教授主持，在美国芝加哥的西方电气公司下属的霍桑工厂进行。

20世纪20年代，工商企业界的专家大多认为工作的单调和工人的疲劳会影响生产效率。根据这个逻辑，提高车间的照明程度有助于减少工人的疲劳，那么生产效率自然会提高；而减弱车间的照明程度将使工人更疲劳，必然影响工作效率。但是，实验结果表明，

改善照明状况确实提高了生产效率，而减弱照明，产量依然增加。心理学家曾经一直无法解释这个不符合推理的结果。

后续的研究表明，在霍桑实验里，工人的工作效率之所以提高是因为员工认为自己被实验者所关注，自己就是被重视的人，因此会更加主动、积极地投入工作。显然，霍桑实验批判了当时盛极一时的“经济人假设”，认为金钱并不是唯一刺激工作效率的手段，而重视员工才是管理与激励员工的长久之计。

被誉为“科学管理之父”的泰勒，1911年在他的《科学管理理论》一书中提出“经济人假设”。“经济人假设”认为所有人都是完全追求物质利益和经济所得的“经济人”。简单来讲，如果我们都是经济人，那么工作的唯一目的就是获得更高的薪水，并且在工作中会千方百计地争取个人私利。从管理的角度来讲，为了促使“经济人”积极工作、发挥价值，只有提供足够高的薪水以及福利待遇。而现实状况并非如此。如果人是“经济人”，那么在霍桑工厂的实验中，增加照明并不能为员工带来额外的经济收益，也不能满足员工的物质贪欲，必然不会主动发挥个人能力，那么工作效率应该是不变的。当然，减弱照明更不会促进工作效率。

管理人员需要经常关注员工的工作，让员工认为自己在领导眼里是重要的。因此，适时的表扬或者批评都可以告诉员工，领导一直在关注其工作状况。如果经常对员工的工作不做任何评价，既没有肯定也没有否定，更不提供改进意见，那么员工就会觉得自己是不重要的，自己的工作是不值得一提的。久而久之，员工将对工作失去期待，必然会出现职业倦怠甚至枯竭，不光自己没有产出，也将影响整个团队的合作氛围，严重的还将导致人际关系的紧张和冲突。如何做一名优秀的管理者：霍桑实验的启示 引言 在霍桑实验中，心理学家本来希望获得员工对工作条件、工厂管理等问题答案，而员工对这些内容不感兴趣，更愿意随意地发表自己的不满，以及各种意见。这个访谈实际上是给员工提供了发泄机会，让他们将对工厂管理等方面的不满宣泄出来。访谈后，员工发泄了不满，心情变得舒畅，积极性高涨，结果产量大增。如何高效管理，一直是困惑管理者和企业领导的话题。有效的管理可以发挥员工个人的潜能，提升团队的凝聚力和战斗力，改善团队的人际协作，营造团队的和谐氛围，为组织创造良好的社会形象。管理心理学发展史上最有名的是霍桑实验。实验前后持续了9年，由哈佛大学的心理学家梅奥教授主持，在美国芝加哥的西方电气公司下属的霍桑工厂进行。20世纪20年代，工商企业界的专家大多认为工作的单调和工人的疲劳会影响生产效率。根据这个逻辑，提高车间的照明程度有助于减少工人的疲劳，那么生产效率自然会提高；而减弱车间的照明程度将使工人更疲劳，必然影响工作效率。但是，实验结果表明，改善照明状况确实提高了生产效率，而减弱照明，产量依然增加。心理学家曾经一直无法解释这个不符合推理的结果。后续的研究表明，在霍桑实验里，工人的工作效率之所以提高是因为员工认为自己被实验者所关注，自己就是被重视的人，因此会更加主动、积极地投入工作。显然，霍桑实验批判了当时盛极一时的“经济人假设”，认为金钱并不是唯一刺激工作效率的手段，而重视员工才是管理与激励员工的长久之计。

被誉为“科学管理之父”的泰勒，1911年在他的《科学管理理论》一书中提出“经济人假设”。“经济人假设”认为所有人都是完全追求物质利益和经济所得的“经济人”。简单来讲，如果我们都是经济人，那么工作的唯一目的就是获得更高的薪水，并且在工作中会千方百计地争取个人私利。从管理的角度来讲，为了促使“经济人”积极工作、发挥价值，只有提供足够高的薪水以及福利待遇。而现实状况并非如此。如果人是“经济人”，那么在霍桑工厂的实验中，增加照明并不能为员工带来额外的经济收益，也不

能满足员工的物质贪欲，必然不会主动发挥个人能力，那么工作效率应该是不变的。当然，减弱照明更不会促进工作效率。管理人员需要经常关注员工的工作，让员工认为自己在领导眼里是重要的。因此，适时的表扬或者批评都可以告诉员工，领导一直在关注其工作状况。如果经常对员工的工作不做任何评价，既没有肯定也没有否定，更不提供改进意见，那么员工就会觉得自己是不重要的，自己的工作是不值得一提的。久而久之，员工将对工作失去期待，必然会出现职业倦怠甚至枯竭，不光自己没有产出，也将影响整个团队的合作氛围，严重的还将导致人际关系的紧张和冲突。和“经济人假设”的观点相对的是美国工业心理学家麦克雷戈提出的理论。麦克雷戈认为人不是纯粹追求物质利益和经济价值的经济人，而是“社会人”。在日常的团队管理中，也经常发现这样的现象：在相对稳定、成熟的企业团体里，偶尔改动一下办公室的布局或者装修，能在一段时间内保持业务的增长；如果抽调部分成员组成项目小组，即使办公环境欠佳、薪水不变，工作效率也必然比平时高出很多。

田小飞最近被主管派去集团公司参与一个大型项目。因为工作性质所限，项目组成员被集中封闭在城镇的一家小宾馆里，没有全天供水，不能出去购物，也没有时间出游，就连办公设备也是最原始的。但是，一个月时间的封闭办公的成果是显著的：本来预期50天完成的设计图28天就提前圆满完成了。显然，田小飞所在的项目组的成员都是“社会人”。田小飞在集中封闭期间表现为信赖他人，同时具备取得个人成就的主动性。因此，在日常管理中只要合理地引导和鼓励，员工将希望承担工作，发挥出他们的能力和魅力；在完成工作的过程中，员工会自我激励、自我管理、自我指导，并提升自我，获得自我成就感和满足感；加薪不是激励员工的唯一方式，同时惩罚也不是促使工作绩效的有效手段，员工更希望在整个团队的合作中承担更重要的任务，获得自我价值的实现和提升。在霍桑实验中，心理学家本来希望获得员工对工作条件、工厂管理等问题的答案，而员工对这些内容不感兴趣，更愿意随意地发表自己的不满，以及各种意见。这个访谈实际上是给员工提供了发泄机会，让他们将对工厂管理等方面的不满宣泄出来。访谈后，员工发泄了不满，心情变得舒畅，积极性高涨，结果产量大增。在现代企业中，员工希望发挥个人能力，追求较高的自我价值实现，因此更加希望所处的工作环境能发挥自我潜能。如果有不满和抱怨，只要经过管理者的有效引导或宣泄出来，则能将内心的不满转化成努力工作的动力。管理社会化的员工需要符合人性化的原则。越来越多的企业设置了“领导接待日”。在这一天，员工可以将自己的想法直接传达给领导，增加参与感，认为自己是企业重要的一份子，提高了工作的积极性和主动性。同时，也有一些企业引入了员工心理服务计划EAP，员工可以将工作和生活中的不满和困惑与心理学专家和心理咨询师沟通，为自己的心理健康和高效工作提供良好的心理状态。实践证明，EAP在企业内确实能改善员工的不良情绪、不满心理，为企业的管理扫清障碍；同时作为一项精神福利项目，EAP激励了员工参与集体工作的热情。作为企业的中高层领导者，有必要学习管理心理学，提高对自我和员工心理状态的把握，同时了解各种团体在不同时期的心理、行为特点和可能的发展方向，为更有效地解决员工的潜在问题、挖掘员工潜能、调动积极性、创造价值而提供理性、实用的科学指导。另一方面，作为上班族，了解职业心理学知识可以清楚地把握在工作场合，如何掌控自己的工作内容、工作进度、时间，如何和同事处好关系，如何在自己的同事圈子里发展朋友，如何获得领导的青睐和提拔。知识点睛 员工在职场中工作，并不仅仅是为了获得薪水，比薪水更重要的是取得参与工作的快乐感、自我能力发挥的自豪感和自我肯定，以及在团队中相互学习与合作的成就感。完美老公长什么样 引言 体贴是男人最具杀伤力的武器，或许女人

可以抵制外表、金钱和地位的诱惑，但是却没有谁能够对一个体贴入微的男人具备免疫力。如果一个男人懂得在婚后如何取悦自己的妻子，那么他的妻子是幸福的，他也将拥有美满的婚姻。当两个人带着对灿烂爱情的幻想和对婚后未来生活的期待，由热恋期步入婚姻殿堂后，迎接两人的将是平淡的居家过日子，罗曼蒂克在锅碗瓢盆的平实中消耗掉，接下来面对的将平淡的生活和朝夕相处的那个人。

女人，找到能懂自己的男人，是幸福的。全睿敏和陈安华结婚三年了，这三年里没有因为任何事情红过脸生过气，令全睿敏的闺蜜们羡慕至极。在全睿敏看来，丈夫好像总能看透自己一样。因为什么高兴，什么时候对什么感兴趣，喜欢什么都了解得一清二楚。有时自己还没意识到的想法，竟能被丈夫发现。刚结婚不久，全睿敏准备出席同事的婚礼，但是没有合适的衣服穿，她还没来得及跟丈夫讲，结果他就约自己下午去逛街，而且看的都是适合出席婚宴类的款式，让她暗暗惊叹于丈夫的细心和体贴。后来时间久了，全睿敏也知道了丈夫最近在考虑什么问题，需要什么。这不，在下周要见重要客户之前，妻子就拉着丈夫去买了一块他一直想要的手表。陈安华之所以能猜出妻子在想什么，需要什么，是因为他在乎妻子，会观察她的举动，久而久之就掌握了妻子的思维方式和处事风格，甚至可以预料她的下一步想法和行动。并不是因为他俩有什么特殊的能力，能看透对方，而是因为彼此关注，多年的相处更增进双方的了解。妻子喜欢休闲风格的衣服，爱吃川菜，遇到事情喜欢先想一想再行动，等等都被丈夫看在眼里。全睿敏也如此关注她的丈夫。他所说的话、做的事情都会成为她回忆的对象，她甚至经常琢磨他为什么会说这句话，做这件事情的目的是什么。这种状况一般发生在恋爱期的女人身上，因为她们对爱情有更高的期望和更强的体验。而进入婚姻之后，如果还能保持这样的心态，那么将会对自己的丈夫了解得更透彻，对他的喜好，以及思维特点、处事方式等把握得更精确。像陈安华这样，能比妻子更早地发现她的想法，就是因为非常在乎她，了解她的所有特点。赵涵柳当初嫁给纪凡松的时候最看重的是他的孝心和细致，对她的父母照顾得体贴周到。在父母第一次来到北京的时候，他专门抽出时间全天候陪着父母玩，从线路设计到订酒店及出门需要带什么东西，他都提前做了安排和规划，让父母很满意。纪凡松对妻子的其他家人也很好，前两天还寄回去一套插图版的童话故事给外甥，他甚至从头至尾看了一遍，将其中的错别字和标注错误的拼音标记出来。纪凡松对妻子更是倍加疼爱，在她身体不舒服的时候不但无微不至地照顾她，还会亲自煲汤给她喝，每次都让她感动地发誓要一辈子和他长厢厮守。平时诸如交水电费等生活琐事，纪凡松也不用妻子操心，总会提前交了，而且家里的各种电器也都是他定期检查。另外，纪凡松还会在节日及纪念日时特意为妻子准备礼物，让妻子有被重视和被宠爱的感觉。对未来的生活，纪凡松也提前做了规划，未来有哪些开支，如何增加收入，都在他的规划之内，他要给妻子最完美的爱。赵涵柳在心底认定，自己找到了世上最完美的老公。无疑，赵涵柳是幸福的女人。婚后的大多数丈夫都喜欢将家庭的财政大权交给妻子，因此所有妻子都了解家庭的经济状况，而丈夫并不一定了解。女人在婚后更注重消费的实用性，同时在消费方面比男人细心，更有耐心去货比三家，买到最具性价比的商品，而男人在理财方面可能就稍微逊色一些。整体来讲，男人觉得让妻子掌管家庭的财政大权，一方面是信任妻子，另一方面是为了提高妻子在家庭的身价与地位，为其提供优越感。当然，男人也是出于疼爱女人让女人保管财物，告诉女人想买什么东西可以自己做主。知识点睛 完美的老公在世界各地都是一样的，那就是在婚后依然取悦妻子，具体表现为理解、包容以及主动支持和满足妻子的需求。取悦，是婚姻的最高境界。

[显示全部信息](#)

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.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)