

<<皮格马利翁效应>>

图书基本信息

书名：<<皮格马利翁效应>>

13位ISBN编号：9787563915354

10位ISBN编号：7563915354

出版时间：2005-7

出版时间：北京工业大学出版社

作者：陈敏

页数：272

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>

## <<皮格马利翁效应>>

### 内容概要

1968年，美国心理学家罗塔尔森和雅各布森做了一个有趣的试验，他们对一所小学的6个班的学生成绩发展进行预测，并把他们认为有发展潜力的学生名单用赞赏的口吻通知学校的校长和有关教师，并再三叮嘱对名单保密。

实际上，这些名单的人名是他们任意选取的。

然而让人出乎意料的是，8个月以后竟出现了令人惊喜的奇迹：名单上的学生个个学习进步、性格开朗活泼、求知欲强、与老师感情甚笃。

为什么8个月之后竟会有如此显著的差异呢？

这就是期望心理中的共鸣现象。

原来，这些教师得到权威性的预测暗示后，便开始对这些学生投以赞美和信任的目光，态度亲切温和，即使他们犯了错误也没有严厉地指责他们，而且通过赞美他们的优点来表示信任他们能改正，实际上他们扮演着皮格马利翁的角色。

正是这种暗含的期待和赞美使学生增强了进取心，使他们更加自尊、自爱、自信和自强，奋发向上，故而出现了“奇迹”。

这种由于教师的赞美、信任和爱而产生的效应，他们把命名为“皮格马利翁效应”。

“皮格马利翁效应”留给我们这样一个启示：赞美、信任和期待具有一种能量，它能改变人的行为，当一个获得另一个人的信任、赞美时，他便感觉获得了社会支持，从而增强了自我价值，变得自信、自尊，获得一种积极向上的动力，并尽力达到对方的期待，以避免对方失望，从而维持这种社会支持的连续性。

本书提醒每一位渴望在职场工作中如鱼得水，渴望在家庭教育中创造奇迹，渴望在人际交往中左逢源，渴望在人生事业中追求成功的人。

当你完全理解了皮格马利翁效应，明白了赞美别人、赏识自己的真谛，并且将它运用到生活去，那么，在你的周围，必定充满了和谐与信任。

本书可以说是企业、机关和个人对付人与人之间形成的隔阂与摩擦的最好良药，也是国内相关题材的第一本著作。

## <<皮格马利翁效应>>

### 书籍目录

1 问题的诞生 故事的由来 罗塔尔森的伟大发现 不批评不是最好的表扬 鲸鱼哲学2 锦上添花的皮格马利翁效应 赏识：效应发生作用的前提 信任：效应发生作用的基础 期望：效应发生作用的动力 暗示：效应发生作用的心理导向 微笑：效应发生作用的催化剂 激励：效应发生作用的关键 赞美：效应发生作用的手段3 皮格马利翁效应之职场法则 适当地来点赞美 以赞美代替批评 把批评和赞美糅合在一起 要学会激励下属 适时的沟通 传达高期望 赞美：因人而异 赞美：情真意切 赞美：及时具体 赞美：扬善于公堂，规过于暗室 赞美：公平公正 赞美：箭到靶心 怎样赢得你上司的赞美4 皮格马利翁效应之教育法则5 皮格马利翁效应之人际法则6 皮格马利翁效应之成功法则7 反皮格马利翁效应

## <<皮格马利翁效应>>

### 媒体关注与评论

不是锤的打击，而是水的载歌载舞，才使鹅卵石臻于完美。

——印度诗人 泰戈尔 一些企业热中的小恩小惠和各种津贴、刺激手段并不能够算做有效赏识。

有效赏识是那种能够激励员工对你说“你让我觉得功成名就”的赏识。

——《赏识管理》作者 辛迪·温特莱斯 人类天性中有一种被人称赞的强烈欲望，所以，能否获得赞美，以及获得赞美的程度，便成为了衡量一个人社会价值的标志。

每一个人都希望在赞美声中实现自身的价值。

——美国哲学家、教育家 兰格 我那能使员工鼓舞起来的能力，是我所拥有的最大的资本。而使一个人发挥最大能力的方法，是赞美和鼓励。

还没有发现任何人——无论他多么伟大，地位多么崇高——不是在被赞许的情况下，比在被批评的情况下工作成绩更加好。

——美国钢铁公司的第一任总裁 史考伯 当我们想改变别人时，为什么不用赞美来代替责备呢？

纵然部属只有一点点进步，我们也应该赞美他。

因为，那才能激励别人不断地改进自己。

——美国著名的心理学家 戴尔·卡耐基

## <<皮格马利翁效应>>

### 编辑推荐

人们的表现往往与别人对他们的期待相一致赏识、信任、微笑、鼓励的力量足以使人更加优秀，这对管理、教育、家庭、自我成长充满了启示。  
让皮格马利翁效应用赞美、信任和期待来改变个人和团队的成功法则。

<<皮格马利翁效应>>

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>