

# 2015년 1학기 수업계획서

닫기 출력

## 교과목

과목명	산업심리학	학수번호	164191	분반	01
교재명	I will upload the lectural file on the lectural information system				
이수구분	선전	학점	3.0	시간	이론 : 3.00 실습 : 0.00
주수강대상	조직내 인간문제에 관심이 있는 학생 students who have much concerns about human-related problems in organization	강의요일/시간	월34화 3	강의실	새천534(502실, 강의촬영전용강

## 담당교수

성명	유병남	소속	경영대학 경영학부	연구실	
전화		휴대폰		E-mail	
면담가능요일·시간					

## 교과목기본정보

선수과목 또는 선수학습	경영학원론(the principle of management)
교과목의 성격	<p>본 교과목은 근로자, 산업현장 및 기업조직에 대한 과학적 연구를 중심으로 하고 있다. 산업심리학은 조직의 성과향상과 구성원의 복지증진을 추구함으로써 기업조직의 성공적 경영에 기여하고자 하는 연구목적 을 가지고 있다. 또한 산업심리학에서는 어떻게 구성원의 행동과 태도가 개선될 수 있는가 를 여러가지 제도외 기법을 통하여 연구하고 분석한다. 인접학문으로는 조직행동과 인적자원관리가 해당된다.</p> <p>Industrial and organizational psychology (also known as I/O psychology, work psychology, or personnel psychology) is the scientific study of employees, workplaces, and organizations. Industrial and organizational psychologists contribute to an organization's success by improving the performance and well-being of its people. An I/O psychologist researches and identifies how behaviors and attitudes can be improved through hiring practices, training programs, and feedback systems.[1] I/O psychologists also help organizations transition among periods of</p>

	change and development. Industrial and organizational psychology is related to the concepts of organizational behavior and human capital.
교과수업 주요목표	<p>본 강의에서는 연구자이면서 동시에 경영자로서의 실천적 지식과 모델을 학생들에게 학습시키고자 한다. 따라서 각종 조사, 실험, 모의실험 그리고 관찰적 연구방법들이 활용된다. 또한 본 강의에서는 학생들에게 계량적 및 정성적 조사방법들에 대한 지식과 활용방법을 학습시킬 것이다. 계량적 방법론에서는 기술통계학과 추리통계학의 기법들이 소개되고 기타 다변량 통계기법에 대한 지식도 소개할 것이다. 정성적 기법에서는 FGI, 사례조사 및 다양한 관찰조사방법들이 소개될 것이다.</p> <p>As described above, I want to teach the the scientist-practitioner model to my students. I-O psychologists rely on a variety of methods to conduct organizational research. The content of this lecture use several methods such as surveys, experiments, quasi-experiments, and observational studies.</p> <p>Also, my students have to study both quantitative and qualitative research methods. Quantitative methods used in I-O psychology include both descriptive statistics and inferential statistics (e.g., correlation, multiple regression, and analysis of variance). More advanced statistical methods employed by some I-O psychologists include logistic regression, multivariate analysis of variance.</p> <p>Qualitative methods employed in I-O psychology include content analysis, focus groups, interviews, case studies, and several other observational techniques.</p>

■ 활용기자재

판서	유인물	TV·비디오	LCD프로젝트	OHP	컴퓨터 노트북	전자판서 시스템
0	0	0	0	0	0	0

■ 성적평가 방법(%)

중간/기말고사		과제 및 연습				
중간고사	기말고사	출석	과제물	발표	학습태도	수시고사
30%	30%	10%	10%	10%	10%	0%

■ 수업방법

강의식	토론식	세미나식	실험실습식	인터넷전용	인터넷병행	기타
0	0	0	0	0	0	0

참고 도서	<p>Anderson, N.; Ones, D.S.; Sinangil, H.K. &amp; Viswesvaran, C. (Eds.). (2002). Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 1: Personnel psychology. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.</p> <p>Anderson, N.; Ones, D.S.; Sinangil, H.K. &amp; Viswesvaran, C. (Eds.). (2002). Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 2: Organizational psychology. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.</p> <p>Borman, W.C.; Ilgen, D.R. &amp; Klimoski, R.J. (Eds.). (2003). Handbook of psychology: Vol 12 Industrial and</p>
----------	--

	<p>organizational psychology. Hoboken, NJ: John Wiley &amp; Sons.</p> <p>Borman, W.C. &amp; Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Chapter in N. Schmitt and W.C. Borman (Eds.), Personnel Selection. San Francisco: Josey-Bass (pp. 71-98).</p> <p>Campbell, J.P.; Gasser, M.B. &amp; Oswald, F.L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K.R. Murphy (Ed.), Individual differences and behavior in organizations (pp. 258-99). San Francisco: Jossey-Bass.</p>
과제 물	<p>개강 이후 수강생들과 논의 후 결정할 것임</p> <p>After discussing with my students, I will decide the topics</p>

## ■ 주별강의계획

제 1 주	<p>교과목 오리엔테이션</p> <p>orientation of the subject</p>
제 2 주	<p>제1장 산업심리의 개요</p> <p>-산업심리학의 배경</p> <p>The overview of industrial psychology</p> <p>-background of the industrial psychology</p>
제 3 주	<p>-산업심리학의 개요</p> <p>-산업심리학의 역사</p> <p>-산업심리학의 조사방법론</p> <p>-overview of the industrial psychology</p> <p>-history of the industrial psychology</p> <p>-methodology of the industrial psychology</p>
제 4 주	<p>제2장 직무분석</p> <p>-직무분석의 배경</p> <p>-직무분석의 접근방법</p> <p>Job analysis</p> <p>-background of the job analysis</p> <p>-approach of the job analysis</p>
제 5 주	<p>제3장 고용과 선발</p> <p>-고용과 선발의 배경</p> <p>-고용과 선발의 과정</p> <p>-산업심리학의 공헌</p> <p>Personnel recruitment and selection</p> <p>-background of the recruitment and selection</p> <p>-process of the ment and selection</p> <p>-contribution of the industrial psychology</p>
제 6 주	<p>제4장 성과평가와 관리</p> <p>-성과평가의 배경</p> <p>-성과평가의 목적</p> <p>-성과평가의 방법</p> <p>-목표관리</p> <p>-다면평가</p> <p>Performance appraisal and management</p> <p>-background of the performance appraisal</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aims of the performance appraisal</li> <li>-methods of the performance appraisal</li> <li>-management by objectives</li> <li>-360 degree appraisal</li> </ul>
제 7 주	<p>제5장 개인차이 심리학(철학적 가정)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-결정론과 임의론</li> <li>-유전론과 환경론</li> <li>-보편론과 개성론</li> <li>-적극론과 소극론</li> <li>-낙관론과 비관론</li> </ul> <p>Individual differences psychology(Philosophical Assumptions)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Freedom versus Determinism</li> <li>-Heredity versus Environment</li> <li>-Uniqueness versus Universality</li> <li>-Active versus Reactive</li> <li>-Optimistic versus Pessimistic</li> </ul>
제 8 주	mid-term test
제 9 주	<p>제6장 퍼스널리티 심리학</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[특성론]</li> <li>[유형론]</li> <li>[프로이드 심리학]</li> <li>[행동주의 심리학]</li> <li>[사회적 인지주의 심리학]</li> <li>[인본주의 심리학]</li> <li>[융 심리학]</li> </ul> <p>Personality psychology</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-trait approach</li> <li>-type approach</li> <li>-freud approach</li> <li>-behavioral approach</li> <li>-social cognitive approach</li> <li>-humanistic approach</li> <li>-Carl Jung approach</li> </ul>
제 10 주	<p>제7장 리더십</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-리더십 이론의 배경</li> <li>-리더십 이론</li> <li>-리더십 유형</li> </ul> <p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-background of the leadership theory</li> <li>-leadership theory</li> <li>-type of leadership</li> </ul>
제 11 주	<p>제8장 동기부여</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-동기부여의 역사</li> <li>-동기부여의 이론</li> </ul> <p>Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-history of the motivation</li> <li>-theory of the motivation</li> </ul>

제 12 주	제9장 조직행동 -조직행동의 개념 -조직행동의 개요 -조직행동의 역사 -조직행동의 현실 Organizational Behavior -concept of the organizational behavior -overview of the organizational behavior -history of the organizational behavior -present situation of the organizational behavior
제 13 주	제10장 조직문화 -조직문화의 개념 -조직문화의 활용 -조직문화의 유형 -조직문화의 요인과 구성요소 -강한문화와 약한 문화 -건강한 조직문화의 특성 Organizational culture -concept of organizational culture -usage of organizational culture -type of organizational culture -factor and element of organizational culture -strong/weak culture -healthy culture
제 14 주	Review of the subject
제 15 주	Review of the subject
제 16 주	Final test