

강 의 계 획 서

과목명	산업심리학			
학점	3학점	정원	40	
담당 교강사				
수업	수업기간(주)		총수업시간	
	1학기 : 3월 초순 ~ 6월 중순 (15주) 2학기 : 9월 초순 ~ 12월 중순 (15주)		45	
교재	주당시수	3		
	교재명	저자명	출판사	
	산업심리학	이순열	한국학술정보발행	
관련 과정명	출판연도	2018		
	학사	교양,경영학 전공,심리학 전공,안전공학 전공		
	전문학사	교양,비서행정 전공,안전공학 전공		
성적	평가방법	상대평가		
	성적배점	중간 30점, 기말 30점, 과제 10점, 수시시험 10점, 출결 20점		
	성적비율	A: 30%이내, B: 누계 70%이내		
	이수요건	성적 60점 이상 + 출석률 80% 이상		
평가일정	중간고사 : 개강 후 7~8주차 기말고사 : 개강 후 15주차			
수업목표	본 과목은 심리학의 제반원리나 이론을 산업현장 즉 기업, 작업장, 공공기관 등 다양한 형태의 조직과 소비자 영역에 응용하는 학문이다. 생산과 판매를 증대시키고 각 개인의 만족도와 적응도를 촉진시키며 경영자와 근로자와의 관계를 조화시키는 등 산업 활동에서의 여러 문제를 해결할 수 있는 과목이다. 따라서 산업심리학의 응용분야 가운데 산업현장에 직접 관련된 인사심리학, 조직심리학, 안전심리학에 대해 배운다. 구체적으로는 종업원 선발원리부터 직무수행평가, 조직 동기와 태도이론 등을 배운다. 본 과목을 통해 작업동작·피로현상과 같은 개인의 활동뿐 아니라 종업원의 동기부여와 노동의욕, 직장에서의 인간관계 등 사회심리학적인 면도 고찰할 수 있는 능력을 기를 수 있다.			

■ 주차별 강의 내용

주별	수업 주제 및 내용	비고
제1주	1)강의주제: I. 산업 속의 인간심리 2)강의목표 -산업심리학의 정의영역을 학습하고 전반적인 연구범위를 설명할 수 있다. -산업심리학의 영역 및 체계에 대해서 구분하여 기술할 수 있다. -과학적으로의 산업심리학의 개념에 대해 설명할수 있다. 3)강의세부내용 1. 산업심리학이란 1-1 심리학의 여러 분야 1-2 산업심리학의 정의 수업관련 오리엔테이션 : 강사소개, 수업방식, 출결지침, 평가방법, 수업참여, 과제출제 및 제출, 기타 소개	과제 제출일 : 13주차 수시 시험 : 6주차 토론 발표 : 14주차
제2주	1)강의주제 II. 산업심리학 연구 방법 2)강의목표 --산업의 연구방법과 산업심리학의 주요 당면과제와 적용을 전반적으로 설명할 수 있다. -산업심리학을 연구하기 위한 주제별 변화 및 연구방법들에 관해 이론적으로 기술 할 수 있다. -산업심리학 과학적 연구의 특성에 대해 나열할 수 있다. 3)강의세부내용 1. 산업심리학의 여러 가지 연구 방법 1-1 모집단과 표본 그리고 표집 1-2 관찰법 1-3 설문조사법 1-4 실험법 1-5 질적 연구 1-6 심리검사법 1-7 과학적 연구의 특성	
제3주	1)강의주제 III. 직무분석과 직무평가 그리고 직무설계 2)강의목표 - 조직에서 좋은 사람을 제대로 뽑기 위해서는 좋은 사람인지 아닌지에 대한 기준이 설정되어야 하며 이처럼 어떤 대상이나 사람에 대한 평가나 의사결정을 내릴 때 사용되는 기준인 준거(기준 혹은 표준)에 대해 설명할 수 있다. -준거란 좋은 사람들을 뽑기 위한 잣대로 사용되는 기준을 의미한다는 중요한 이유를 제시할 수 있다. -사람이나 대상을 평가하기 위하여 신뢰성 있고 타당한 준거들을 결정하는 과정을 준거개발이라는 점을 설명할 수 있다. 3)강의세부내용	

	<p>Ⅲ. 직무분석과 직무평가 그리고 직무설계</p> <p>1. 준거</p> <p>1-1 준거 종류</p> <p>1-2 준거 개발 방법</p> <p>1-3 준거 개발 단계</p>	
제4주	<p>1)강의주제 Ⅳ. 모집과 선발의 원리와 방법</p> <p>2)강의목표</p> <p>-산업조직심리학의 원리를 이용한 인사선발을 설명하는 이론들의 핵심내용을 기술할 수 있다.</p> <p>-직무를 효과적으로 수행할 수 있는 가장 적합한 사람을 뽑는 것이 조직의 경쟁력을 판단하는 기준이 되는 직원들 선발하는 개념을 설명할 수 있다.</p> <p>-모집 목표와 절차에 대한 구분하여 실제에 적용할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 모집 특성 및 모집 원리</p> <p>1-1 모집의 정의</p> <p>1-2 모집 목표</p> <p>1-3 모집 절차</p>	
제5주	<p>1)강의주제 Ⅴ. 직무수행평가</p> <p>2)강의목표</p> <p>-직무수행평가 정보의 사용을 이해하고 직무수행평가 방식을 이해하고 설명할수 있다.</p> <p>-직무수행평가의 중요한 준거들과 직무수행평가를 시행해야 하는 이유와 종업원은 훈련시키고 개발하는 필요성에 대해 설명하는 이론들의 핵심 내용을 기술할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 직무수행평가의 목적</p> <p>1-1 인사선발 및 결정기준의 타당화</p> <p>1-2 종업원 훈련 및 개발의 필요성</p> <p>1-3 직무설계의 자료</p> <p>1-4 직무수행평가와 법률</p>	
제6주	<p>1)강의주제 Ⅴ. 직무수행평가</p> <p>2)강의목표</p> <p>- 인사심리 평가 중 지각과 타인평가 그리고 인사심리 평가 시의 오류에 대해 설명할 수 있다. 또한 인사심리 평가 오류 예시에 대해 비교하여 제시할수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>5. 직무수행평가의 오류</p> <p>5-1 후광효과</p> <p>5-2 순서에 의한 오류</p> <p>5-3 중앙 집중경향</p> <p>5-4 관대화 경향</p> <p>5-5 엄격화 경향</p>	수시 시험

	<p>5-6 편견</p> <p>6. 직무수행평가 오류의 감소</p> <p>6-1 평가도구 개발</p> <p>6-2 평가자 훈련</p> <p>7. 직무수행평가의 활용</p>	
제7주	<p>중간고사</p>	<p>시험</p>
제8주	<p>1)강의주제 VI. 경력개발과 조직개발</p> <p>2)강의목표</p> <p>-경력개발의 의의와 필요성과 개인이 경력목표 설정의 중요성에 관해 설명할수 있다.</p> <p>-경력개발절차에 관하여 설명하는 이론들의 핵심 내용을 기술할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 경력개발의 의미와 중요성</p> <p>1-1 경력목표</p> <p>1-2 경력계획</p> <p>1-3 경력개발</p> <p>2. 경력개발 목적과 경력육구</p> <p>2-1 경력개발 목적</p> <p>2-2 경력육구</p> <p>3. 경력개발관리 원칙</p> <p>3-1 적재적소의 원칙</p> <p>3-2 승진경로의 원칙</p> <p>3-3 후진양성과 인재육성의 원칙</p>	
제9주	<p>1)강의주제 VII. 산업훈련 및 교육</p> <p>2)강의목표</p> <p>- 산업교육 프로그램 개발 이론들을 열거할수 있으며 성인학습심리와 학습활동 설계 시 고려할 점을 설명할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 산업훈련의 목적과 전략</p> <p>1-1 산업훈련 및 교육의 목적</p> <p>1-2 산업훈련 및 교육의 전략</p> <p>2. 산업훈련 및 교육의 본질</p> <p>2-1 산업훈련 및 교육의 성격</p> <p>2-2 훈련 및 교육의 속성</p>	
제10주	<p>1)강의주제 VIII. 조직이론 및 조직구조</p> <p>2)강의목표</p> <p>-조직 구조의 유형을 비교하여 차이를 설명할 수 있다.</p> <p>-조직에서의 체계 요소와 조직 차원의 변화와 조직구조의 변천과정에 대해 설명하는 이론들의 핵심 내용을 기술할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 조직이론 형성의 배경</p> <p>1-1 관료주의(bureaucracy)</p>	

	<p>1-2 과학적 경영 관리</p> <p>1-3 Hawthorne 연구</p> <p>2. 조직이론</p> <p>2-1) 고전이론</p> <p>2-2) 신고전적 조직이론</p> <p>3. 조직구조</p> <p>3-1 조정기제</p> <p>3-2 Mintzberg의 조직의 다섯 가지 기본 부분</p> <p>3-3 재조직화와 감축</p> <p>3-4 사회적 체계의 구성요소</p>	
제11주	<p>1)강의주제 X. 리더십</p> <p>2)강의목표</p> <p>-리더십의 정의를 학자별로 정리할 수 있고 여러 가지 주요요인들을 설명하는 이론들의 핵심내용을 기술할 수 있다.</p> <p>- 리더십 이론의 주요 접근체계와 특성론에 기반한 리더십 이론과 측정도구를 구분하여 기술 할수 있다</p> <p>- 행동론에 기반한 리더십 이론과 측정도구를 설명할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 세력 및 영향력</p> <p>1-1 세력의 근원</p> <p>1-2 세력의 유형</p> <p>2. 리더십의 유형</p> <p>2-1 특성이론</p> <p>2-2 리더행동이론</p> <p>2-3 상황이론</p> <p>2-4 거래적 리더십과 변혁형 리더십</p> <p>2-5 카리스마 리더(charisma leader)</p> <p>2-6 자기리더십</p> <p>2-7 서번트리더십</p> <p>2-8 글로벌 리더십</p> <p>2-9 팔로어십</p> <p>2-10 코칭리더십</p>	
제12주	<p>1)강의주제 X Ⅲ. 조직문화와 조직변화</p> <p>2)강의목표</p> <p>- 조직변화를 위한 조직문화 개발의 기능과 전략과 조직변화 활동을 통한 조직개발에 대해서 설명할 수 있다.</p> <p>-조직문화 유형에 대해 구별하고 강점과 약점을 비교할 수 있다.</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 조직문화</p> <p>1-1 조직문화란</p> <p>1-2 조직문화의 기능</p>	
제13주	<p>1)강의주제 X IV. 갈등관리와 의사결정</p> <p>2)강의목표</p>	과제 제출일

	<p>-조직에서 갈등의 관점에 대해 설명할수 있으며 개인간 갈등과 집단간 갈등의 원인과 갈등의 해결방안으로 협상을 통한 해결방안에 관해 설명할수 있다</p> <p>3)강의세부내용</p> <p>1.갈등</p> <p>1-1 갈등의 관점</p> <p>1-2 개인 간 갈등</p> <p>1-3 집단 간 갈등</p> <p>2. 협상</p> <p>2-1 협상 전제</p> <p>2-2) 협상 유형</p> <p>2-3 협상 절차</p> <p>2-4 협상과 제삼자 개입</p>	
<p>제14주</p>	<p>1)강의주제 X V. 소비자 및 마케팅심리학</p> <p>2)강의목표</p> <ul style="list-style-type: none"> - 소비자 정보처리 과정을 구매 정보처리, 인지 정보처리와 소비자 의사결정을 상표수준, 범주수준, 비교불능 대안, 다준거 대안, 습관적으로 구분하여 소비자 구매 방식을 설명할 수 있다. - 마케팅의 개념을 살펴보고 마케팅 활동과 고객지향 전략과 마케팅전략 요소를 시장 세분화, 표적시장 선정, 제품 포지셔닝, 마케팅믹스와 고객으로 구분·분석하여 이론적 틀을 제시할 수 있다. - 서비스전략이 무엇인지 정의하고, 고객서비스 범주와 서비스 심리를 마케팅 경로, 유통에서의 고객 심리를 통해 설명할 수 있다. - 서비스의 특성과 대응전략에 대해 제시할 수 있다. <p>3)강의세부내용</p> <p>1. 소비자심리학</p> <p>1-1 상품가격과 특성</p> <p>1-2 소비자 연구의 기본 개념</p> <p>1-3 소비자에게 영향을 미치는 환경적 요인</p> <p>1-4 소비자 연구의 접근방법</p> <p>2. 마케팅심리학</p> <p>2-1 경영철학과 마케팅의 역사</p> <p>2-2 소비자와 마케팅 전략</p> <p>2-3 소비자와 마케팅믹스</p>	<p>토론 발표</p>
<p>제15주</p>	<p>기말고사</p>	<p>시험</p>