

《新闻传播学考研复习专题精编2(基础)》

图书基本信息

书名：《新闻传播学考研复习专题精编2(传播学)》

13位ISBN编号：9787810858045

10位ISBN编号：7810858041

出版时间：2006-08-01

出版社：中国传媒大学出版社

作者：杨奕,何伟佳

页数：311

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

作者简介

中华传媒网主编

精彩短评

1、很感谢这本书。

2、用来整理框架非常好。

3、1. 奥斯古德与施拉姆循环模式

循环模式是施拉姆在奥斯古德的基础上提出的。1954年，施拉姆在《传播是怎样运行的》一文中，提出了这个新的过程模式。

这一模式突出了信息传播过程的循环性。这就内含了这样一种观点：信息会产生反馈，并为传播双方所共享。另外，它对以前单向直线模式的另一个突破是：更强调传受双方的相互转化。它的出现打破了传统的直线单向模式一统天下的局面。

其缺点是未能区分传受双方的地位差别，因为在实际生活中传受双方的地位很少是完全平等的。其次，这个模式虽然能够较好地体现人际传播尤其是面对面传播的特点，对大众传播过程却不能适用。

2. 霍桑实验

1924~1932年，以哈佛大学教授G.E.梅奥为首的一批学者在美国芝加哥西方电气公司所属的霍桑工厂进行的一系列实验的总称。内容：本来是想通过控制实验发现照明强度和福利条件等对工人效率的影响，却发现了完全出乎意料的结果——霍桑效应，即由于观察者的存在、人际关系、心理过程等对工人的行为造成的影响。

意义：在心理学研究的历史上，霍桑实验第一次把工业中的人际关系问题提到首要地位，并且提醒人们在处理管理问题时要注意人的因素，这对管理心理学的形成具有很大的促进作用。以前的管理把人假设为“经济人”，认为金钱是刺激积极性的唯一动力；霍桑实验证明人是“社会人”，是复杂的社会关系的成员，因此，要调动工人的生产积极性，还必须从社会、心理方面去努力

梅奥根据霍桑实验，提出了人际关系学说。人际关系学说为西方管理科学和管理工作指出了新的方向。

3. 泰罗

科学家泰罗（Frederick Winslow Taylor）（1856-1915）是美国古典管理学家，科学管理理论的主要倡导者，被后人尊称为“科学管理之父”。

泰罗的科学管理四原则

1、对工人工作的每一个要素开发出一种科学方法，用以代替老的经验方法。

2、科学地挑选工人，并对他们进行培训、教育和使之成长。

3、与工人们衷心地合作，以保证一切工作都按已形成的科学原则去办。

4、管理当局与工人在工作和职责的划分上几乎是相等的，管理当局把自己比工人更胜任的各种工作都承揽下来。

4. 阿基里斯悖论

公元前5世纪，芝诺发表了著名的阿基里斯和乌龟赛跑悖论：他提出让乌龟在阿基里斯前面1000米处开始，并且假定阿基里斯的速度是乌龟的10倍。当比赛开始后，若阿基里斯跑了1000米，设所用的时间为 t ，此时乌龟便领先他100米；当阿基里斯跑完下一个100米时，他所用的时间为 $t/10$ ，乌龟仍然前于他10米。当阿基里斯跑完下一个10米时，他所用的时间为 $t/100$ ，乌龟仍然前于他1米……芝诺解说，阿基里斯能够继续逼近乌龟，但决不可能追上它。

关于阿基里斯悖论的另一个解释是：阿基里斯的确永远也追不上乌龟。因为当阿基里斯遵循乌龟的轨迹的时候，会不由自主的慢下来，以跟随着乌龟的节奏前进。

5. XY理论

麦格雷戈归纳了基于对人性的不同看法而形成的两种理论。他认为,传统理论是以对人性的错误看法为基础的,这种理论把人看作天性厌恶工作,逃避责任,不诚实和愚蠢等。因此,为了提高劳动生产效率,就必须采取强制、监督、惩罚的方法。麦格雷戈把这种理论称之为“X”理论。与之相对的是“Y”理论,其基本观点是:人并不是被动的,人的行为受动机支配,只要创造一定的条件,他们会视工作作为一种得到满足的因素,就能主动把工作干好。因此,对工作过程中存在的问题,应从管理上找原因,排除职工积极性发挥的障碍。麦格雷戈把这种理论称之为“Y”理论。他认为“X”理论是一种过时的理论,只有“Y”理论才能保证管理的成功。

6.艾德佳·沙因

在组织文化领域中,他率先提出了关于文化本质的概念,对于文化的构成因素进行了分析,并对文化的形成、文化的间化过程提出了独创的见解。提出企业文化。

沙因论组织文化

理性-经济人假设(rational-economic assumption)

1. 员工主要受经济刺激的激励,他们会做出任何能够提供给他们最大经济收益的事情。
2. 由于经济刺激是由组织控制的,员工从本质上来说是被组织操纵、驱动和控制的被动接受者。
3. 情感是非理性的,因此,必须阻止它干扰个体对自身利益的理性评估。
4. 组织应该按照使员工情感中立并能够控制的方式进行设计,这样它才可以控制员工不可预测的个人特质。

社会人假设(social assumption)

- 1 社交需要是人类行为的基本激励因素,而人际关系则是形成认同感的主要因素。
2. 从工业革命中延伸过来的机械化,使工作丧失了它内在的意义,这些意义现在必须在工作所形成的社交关系中寻找。
3. 相对于管理激励和控制,员工更易对同伴群体的社交因素做出反应。
4. 员工对管理的反应达到了什么程度,取决于管理者对下属的归属、接纳、认同感需要满足的程度。

自我实现人假设(self-actualization assumption)

复杂人性假设(complex man assumption)

关键词有二:一是权变,二是特殊。

李普曼的媒介环境=拟态环境?

“拟态环境”并不是现实环境的“镜子”式的再现,而是传播媒介通过对象征性事件或信息进行选择和加工、重新加以结构化之后向人们提示的环境。然而,由于这种加工、选择和结构化活动是在一般人看不见的地方(媒介内部)进行的,所以,通常人们意识不到这一点,而往往把“拟态环境”作为客观环境本身来看待。

- 4、多少个离不开你的日日夜夜啊!!
- 5、不错的说。
- 6、考研必备,强力推荐.....但,此书每章节后面的习题部分得自己同步更新,复习是别遗忘了这部分,这部分对开拓思路很有用的
- 7、|二〇一二|一〇五|
- 8、您好~我想要购买这本书~请问有吗?要怎么联系您呢、?我的QQ是402420216~~非常感谢~~
- 9、当时必备的资料。后来诸事皆成空。
- 10、考研书,当普及教材也不错
- 11、对考研帮助很大的一本书。
- 12、很不错的应试书
- 13、专题分类,需有一定功底的,不太适合初学者

- 14、终于读完了，这是一本为考研而生的书..打算背了！
- 15、还挺好的，不过我不考研了所以看得也不仔细.....
- 16、早看早轻松。边看边有一种上个月笔记白抄了的悲凉感.....
- 17、在我纠结的时候读的一本很纠结的书
- 18、这本书的确是传播必备，尤其是今年某知名大学超纲题达40%的情况下，更显珍贵。一个很赞的研友传来的电子版。
- 19、这是本好书，专业二很多内容都可以在里面找到，重点看！重点记忆！如“结构主义”“去神话”之类的云里雾里的专业词汇，在这里面也都有比较通俗的解释。把传播学各个派别以及各种研究方向梳理得很清晰，很有结构。
- 20、编的相当好、
- 21、考前后悔没仔细看啊
- 22、框架、基础知识还不错，可惜时间久远了。
- 23、无语的牛B
- 24、特别好结构梳理得特别适合背... 虽然看得太晚了 还好其中讲的都差不多看到了
- 25、还有1本薄的 很好用
- 26、偏向中传，人大的话不是很适合。
- 27、复习后期用此书作为梳理和补充，有需要再按图索骥，受益匪浅！
- 28、应试神书.....
- 29、5.5一刷 框架十分清晰，理论也十分全面。
- 5.25二刷 详细摘了知识点，然后发现书里某些简要评价什么的，简直不忍卒读。不在同一套话语构成体里的语言，风马牛不相及。
- 30、这本书最神奇的是，把你之前关于传播学零散的知识整合成一个体系，很多孤零零的点都被串起来了。适合读过郭书等入门书籍之后来看，兼顾了基础和深度。
- 31、第一遍完成，做框架真的不错啦。要填补的东西确实也不少
- 32、虽然不能归入学术书的行列，一些概念解释也不很严谨，但对考研绝对重要的一本书~
- 33、传说很不错~
- 34、很适合传播学考研
- 35、框架挺好。
- 36、绝对是新传考研绿宝书
- 37、有点过时了。
- 38、你妹 终于看完了
- 39、考传播学的研究生，这是很不错的一本书！

1. 1. 奥斯古德与施拉姆循环模式 循环模式是施拉姆在奥斯古德的基础上提出的。1954年，施拉姆在《传播是怎样运行的》一文中，提出了这个新的过程模式。这一模式突出了信息传播过程的循环性。这就内含了这样一种观点：信息会产生反馈，并为传播双方所共享。另外，它对以前单向直线模式的另一个突破是：更强调传受双方的相互转化。它的出现打破了传统的直线单向模式一统天下的局面。其缺点是未能区分传受双方的地位差别，因为在实际生活中传受双方的地位很少是完全平等的。其次，这个模式虽然能够较好地体现人际传播尤其是面对面传播的特点，对大众传播过程却不能适用。

2. 霍桑实验1924~1932年，以哈佛大学教授G.E.梅奥为首的一批学者在美国芝加哥西方电气公司所属的霍桑工厂进行的一系列实验的总称。内容：本来是想通过控制实验发现照明强度和福利条件等对工人效率的影响，却发现了完全出乎意料的结果——霍桑效应，即由于观察者的存在、人际关系、心理过程等对工人的行为造成的影响。意义：在心理学研究的历史上，霍桑实验第一次把工业中的人际关系问题提到首要地位，并且提醒人们在处理管理问题时要注意人的因素，这对管理心理学的形成具有很大的促进作用。以前的管理把人假设为“经济人”，认为金钱是刺激积极性的唯一动力；霍桑实验证明人是“社会人”，是复杂的社会关系的成员，因此，要调动工人的生产积极性，还必须从社会、心理方面去努力梅奥根据霍桑实验，提出了人际关系学说。人际关系学说为西方管理科学和管理工作指出了新的方向。

3. 泰罗科学家泰罗（Frederick Winslow Taylor）（1856-1915）是美国古典管理学家，科学管理理论的主要倡导者，被后人尊称为“科学管理之父”。泰罗的科学管理四原则 1、对工人工作的每一个要素开发出一种科学方法，用以代替老的经验方法。 2、科学地挑选工人，并对他们进行培训、教育和使之成长。 3、与工人们衷心地合作，以保证一切工作都按已形成的科学原则去办。 4、管理当局与工人在工作和职责的划分上几乎是相等的，管理当局把自己比工人更胜任的各种工作都承揽下来。

4. 阿基里斯悖论公元前5世纪，芝诺发表了著名的阿基里斯和乌龟赛跑悖论：他提出让乌龟在阿基里斯前面1000米处开始，并且假定阿基里斯的速度是乌龟的10倍。当比赛开始后，若阿基里斯跑了1000米，设所用的时间为 t ，此时乌龟便领先他100米；当阿基里斯跑完下一个100米时，他所用的时间为 $t/10$ ，乌龟仍然前于他10米。当阿基里斯跑完下一个10米时，他所用的时间为 $t/100$ ，乌龟仍然前于他1米……芝诺解说，阿基里斯能够继续逼近乌龟，但决不可能追上它。关于阿基里斯悖论的另一个解释是：阿基里斯的确永远也追不上乌龟。因为当阿基里斯遵循乌龟的轨迹的时候，会不由自主的慢下来，以跟随着乌龟的节奏前进。

5. XY理论麦格雷戈归纳了基于对人性的不同看法而形成的两种理论。他认为，传统理论是以对人性的错误看法为基础的，这种理论把人看作天性厌恶工作，逃避责任，不诚实和愚蠢等。因此，为了提高劳动生产效率，就必须采取强制、监督、惩罚的方法。麦格雷戈把这种理论称之为“X”理论。与之相对的是“Y”理论，其基本观点是：人并不是被动的，人的行为受动机支配，只要创造一定的条件，他们会视工作作为一种得到满足的因素，就能主动把工作干好。因此，对工作过程中存在的问题，应从管理上找原因，排除职工积极性发挥的障碍。麦格雷戈把这种理论称之为“Y”理论。他认为“X”理论是一种过时的理论，只有“Y”理论才能保证管理的成功。

6. 艾德佳·沙因在组织文化领域中，他率先提出了关于文化本质的概念，对于文化的构成因素进行了分析，并对文化的形成、文化的间化过程提出了独创的见解。提出企业文化。沙因论组织文化理性-经济人假设(rational-economic assumption) 1. 员工主要受经济刺激的激励，他们会做出任何能够提供给他们最大经济收益的事情。 2. 由于经济刺激是由组织控制的，员工从本质上来说是被组织操纵、驱动和控制的被动接受者。 3. 情感是非理性的，因此，必须阻止它干扰个体对自身利益的理性评估。 4. 组织应该按照使员工情感中立并能够控制的方式进行设计，这样它才可以控制员工不可预测的个人特质。

社会人假设（social assumption） 1 社交需要是人类行为的基本激励因素，而人际关系则是形成认同感的主要因素。 2. 从工业革命中延伸过来的机械化，使工作丧失了它内在的意义，这些意义现在必须在工作所形成的社交关系中寻找。 3. 相对于管理激励和控制，员工更易对同伴群体的社交因素做出反应。 4. 员工对管理的反应达到了什么程度，取决于管理者对下属的归属、接纳、认同感需要满足的程度。

自我实现人假设(self-actualization assumption) 复杂人性假设(complex man assumption) 关键词有二：一是权变，二是特殊。李普曼的媒介环境=拟态环境？“拟态环境”并不是现实环境的“镜子”式的再现，而是传播媒介通过对象征性事件或信息进行选择和加工、重新加以结构化之后向人们提示的环境。然而，由于这种加工、选择和结构化活动是在一般人看不见的地方(媒介内部)进行的，所以，通常人们意识不到这一点，而往往把“拟态环境”作为客观环境本身来看待。

章节试读

- 1、《新闻传播学考研复习专题精编2(传播学)》的笔记-
mark
- 2、《新闻传播学考研复习专题精编2(传播学)》的笔记-第10页
精编框架

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：www.tushu000.com