

心理学精品教材译丛



HZ BOOKS

华章心理



WILEY

工业与组织心理学领域最具影响力的教科书之一
数位中外知名学者联袂推荐

工业与组织 心理学

(原书第5版)

(美) 保罗 E. 斯佩克特 (Paul E. Spector) 著
南佛罗里达大学
孟慧 等译

*I*ndustrial

Psychology (Fifth Edition)



机械工业出版社
China Machine Press

心理学精品教材译丛

*I*ndustrial and Organizational Psychology (Fifth Edition)

工业与组织 心理学

(原书第5版)

(美) 保罗 E. 斯佩克特 (Paul E. Spector) 著

南佛罗里达大学

孟慧 等译

著



机械工业出版社
China Machine Press



本书是工业与组织心理学领域的一本极具科学价值的教科书。作者以自身深厚的研究基础和独到的视野为读者展现了工业与组织心理学领域的全貌和最新发展,涵盖了从帮助组织如何评价和获得有效的人力资源到如何促进组织员工的健康与幸福等内容。

本书语言通俗易懂,结构清晰明朗,内容充实全面,理论与实践紧密结合,是初学者涉猎工业与组织心理学领域的一本优秀教材;而对工业与组织心理学领域最新研究和动态的追踪则为该领域的专业研究者打开了一扇天窗,使研究者能够深入了解该领域的最新发展趋势。

Paul E. Spector. *Industrial and Organizational Psychology: research and practice*, 5th ed.

Copyright © 2008 by John Wiley & Sons, Inc.

This translation published under license. Simplified Chinese Translation Copyright © 2010 by China Machine Press.

No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or any information storage and retrieval system, without permission, in writing, from the publisher.

All rights reserved.

本书中文简体字版由 John Wiley & Sons 公司授权机械工业出版社在全球独家出版发行。

未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

本书封底贴有 John Wiley & Sons 公司防伪标签,无标签者不得销售。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号: 图字: 01-2010-4176

图书在版编目(CIP)数据

工业与组织心理学(原书第5版)/(美)斯佩克特(Spector, P. E.)著;孟慧等译. —北京:机械工业出版社, 2010.8

(心理学精品教材译丛)

书名原文: *Industrial and Organizational Psychology*

ISBN 978-7-111-31391-5

I. 工… II. ①斯… ②孟… III. 工业心理学: 组织心理学 IV. F406.13

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第141214号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑: 蒋桂霞 版式设计: 刘永青

北京瑞德印刷有限公司印刷

2010年8月第1版第1次印刷

184mm×260mm·22 印张

标准书号: ISBN 978-7-111-31391-5

定价: 58.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010) 88379210; 88361066

购书热线:(010) 68326294; 88379649; 68995259

投稿热线:(010) 88379007

读者信箱: hzjg@hzbook.com

献给盖尔 (Gail) 与史蒂文·斯佩克特 (Steven Spector)

译者序

Foreword

工业与组织心理学从 19 世纪末 20 世纪初诞生以来，随着心理学其他领域以及社会自身的发展，其对科学原理的探索与应用取得了辉煌而卓越的成就。它最大的特点，就是运用科学的研究成果来解决现实中组织和个人存在的实际问题，并通过产生的新问题，进行再次的科学探索以寻求新的理论价值。

在当今这个科技迅猛发展、竞争异常激烈的社会，要想在市场中占有一席之地，组织不仅需要保证其产品、服务的优质与先进，更重要的是要保证其人才的优势。人力资源作为组织发展的后续力量，是组织能够在竞争中取胜的一项重要因素。因此，组织需要运用科学合理的方法来解决其内部的各种问题，尤其是人的问题。工业与组织心理学的发展，也为组织的进步带来了福音。它为组织招聘更加优秀的员工，为组织提高员工的技能提供更为合理的培训，为组织进行公平、合理的员工绩效评估提供方案……

我国作为一个发展滞后如今迅速腾飞的发展中国家，尽管拥有世界上最大的人力资源宝库，但对此的“挖掘”与“开采”仅仅是冰山一角。工业与组织心理学在我国的引进与发展，为我国人力资源的开发注入了鲜活力量，也为我国企业组织的进步带来了新动力。

本书的作者保罗 E. 斯佩克特，在致力于研究工业与组织心理学多年并积淀了相当深厚的理论与实践经验后，撰写了《工业与组织心理学》。该书从第 1 版至 2007 年，已经经过了多次修订，目前已经是第 5 版。其实早在几年前，国外同行已经向我推荐过这本书的第 4 版，拜读之后直至今日我依然爱不释手。我也曾把本书的第 4 版推荐给那些对工业与组织心理学感兴趣的朋友和学生，我自己的研究生也一直将其作为在读期间的必读之书。因为它用平实的语言清晰地阐释了该领域中各种深奥的理论以及实践应用，使人易于理解，且印象深刻。因此，当机械工业出版社华章公司的编辑告诉我们他们已经得到了该书第 5 版的中文出版版权，并询问我是否有兴趣主持该书的翻译工作时，我慨然应允了。

目前，国内翻译出版过的有关工业与组织心理学的书籍已经林林总总，但在阅读过大量的有关该领域的图书以及教材之后，我认为，保罗 E. 斯佩克特撰写的《工业与组织心理学》一书主要有如下特点：

第一，系统介绍了工业与组织心理学的各个领域，探讨了这些领域的前沿研究方向。

本书通过 5 个部分共 14 章来全面而系统地介绍工业与组织心理学及其在组织中的应用。从该领域的历史与性质着手，逐一阐述了工业与组织心理学研究方法的基本原理、工作分析、绩效评估、员工选拔与安置的评估方法、选拔员工、培训、员工的动机理论、对工作的感觉、工作态度与情绪、生产与反生产员工行为、职业健康心理学、工作团队与工作群体、组织中的领导与权力以及组织的发展与原理。它用平实的语言、翔实的内容，为工业与组织心理学的初学者提供了一本有关该领域的详尽教材，也为工业与组织心理学的专业人士打开了若干新的窗口，展示了该学科最新的研究成果。

第二，在基于理论的前提下，更加注重实践。

本书的一大特色就是遵循了“科学家-实践者”模式，即在各章都深入探讨了工业与组织心理学的理论与研究，并以此为基础，通过运用不同的方式，来体现这一学科的应用价值。本书中新增的 5 个环节便充分体现了理论与实践的紧密结合。(1) 在本书的每个章节之后，增加了一个“做中学”的练习，学生在学习了材料之后，可以即刻通过练习来加深对章节内容的理解，并且所有的题目都要求学生参与一个有关工业与组织心理学的议题，或者是讨论，或者是采访。(2) 除了前两章，每一章还从主要的工业与组织心理学期刊上选取一个实验研究，进行详细的介绍，为章节的内容增加补充的见解。(3) 还增加了除美国之外的其他国家的研究的详细介绍。(4) 为了表明工业与组织心理学家们工作的领域范围之广，各章还会选取一个工业与组织心理学家帮助解决组织问题的案例进行介绍。

(5) 在案例介绍之后，还增加了讨论的问题，以期帮助学生更好地理解工业与组织心理学在实践中的应用。

第三，用通俗易懂的语言，阐述工业与组织心理学领域的深奥原理，便于读者理解与应用。

这也许是除了本书内容的丰富性、系统性与实践应用的拓展性之外的一个最大特点了。我个人认为，此书撰写的目的不仅仅是为了使具有心理学背景的学习者对工业与组织心理学产生更加清楚深刻的认识，以便能够掌握该领域的最新动态，也是为了向那些缺乏心理学知识和训练基础的初学者，引介这一越来越受到欢迎、理论与实践相结合的学科，使他们能够对该领域研究与实践密切相关这一事实有更为深刻的认识。此外，本书无论从大的方面如内容的结构安排，还是细微枝节如案例和问题的选取以及可用的网络资源链接等，无处不为读者学习本书的方便、学习本书的价值所考虑。

以上有关本书的各种优点，也仅是为读者提供一个参考意见。如果您在仔细阅读完本书后，的确领悟到了本书的价值，或者说它确实使你了解了什么是工业与组织心理学，我们将备感欣慰。

关于本书的翻译，我要特别感谢我的同行和学生们。他们是：李永鑫（第2、11章）、韦春娜（第3、4章）、徐梦楠（第5、6章）、薄祺雯（第7章）、钱静（第8章）、仲伟佶（第9、13章）、蔚然（第10章）、唐晨（第12章）、时艳阳（第14章）。第1章、前言、附录的工业与组织心理学“研究生入学指南”以及术语表是由我和徐梦楠来翻译的，韦春娜参与了其中部分内容的初译。参与本书翻译的绝大多数人都参加了初译稿的初步审校，全书所有内容由我最后逐章审校定稿。在此，特别感谢徐梦楠在整个翻译过程中做了大量的整理工作。我也邀请了几位对工业与组织心理学领域感兴趣的二年级本科生参与初译稿的审读工作，他们是我作为本科生导师所指导的学生，分别是陈婷、朱俊、钱雨、丁仙龙和吴蕾。我感谢他们在高度的学业压力之下仍认真阅读了相关章节的英文原文和中文译稿，并给出了许多很好的建议。此外，我也要感谢丁沁楠，她也在百忙之中对部分翻译内容给出了许多好建议。以上所有提到的人恰好构成了翻译本书的工作团队，在团队中大家都竭尽所能、通力合作，最终顺利交付译稿，应该说这是一个绝对高效的团队。在这个团队中，我们每个人都深刻体会到了本书中所提到的有关工作团队的原理及其应用。作为团队领导的我再一次向成员们表示衷心的感谢，他们的卓越工作促成了团队的成功。

最后我也要感谢机械工业出版社华章公司的编辑孙琦，是她在选择译者时，毅然选择了我，使我有机会荣幸地成为斯佩克特博士著作的中文翻译者。她一直关心本书的翻译情况，并适时地给出建议。

孟慧于上海
2010年6月

工业与组织 (I/O) 心理学是一个令人振奋的领域, 在近 100 年的历史中, 它在美国以及工业化世界里不断地取得进步。工业与组织心理学从一个只被少数实践者和教授知晓的很小的心理学分支, 发展成为如今心理学界的一个主要应用专业之一。它之所以如此引人注目取决于两个因素。首先, 工业与组织心理学关注工作场所, 因此它的研究结果和原理与每一个工作者息息相关。其次, 工业与组织心理学开发出了许多对组织很有价值并得到证实的方法。工业与组织心理学家们经常应邀帮助组织拥有更为高效与健康的劳动力。

工业与组织心理学领域具有双重性质。首先, 它是关于工作中的人的科学。这一方面将它与其他心理学领域联系起来, 如认知心理学与社会心理学。其次, 工业与组织心理学是心理学原理在组织和 workplaces 中的应用。在心理学的其他领域中, 没有哪一个能在应用和科学之间建立起一个更为紧密的联系, 这使得工业与组织心理学成为心理学造福社会的一个很好的例子。

工业与组织心理学领域广泛且多样, 从招聘员工的方法到组织如何运作的理论, 涵盖了许多主题。它致力于帮助组织从其员工或人力资源那里获益最多, 同样也帮助组织关心其员工的健康和幸福感。正因为如此, 一本教科书只能提供工业与组织心理学家的主要研究成果及其使用方法的概述。本书的目的就是提供这样一个概况以及对此领域的一个较为全面的理解。工业与组织心理学涵盖的每一个领域都会在本书中有所提及。

本书的第 1 部分阐述了工业与组织心理学领域的概况。第 1 章包括该领域的性质和历史。工业与组织心理学作为一种实践应用和一门科学都进行了讨论。这一章描述了工业与组织心理学包含的职业, 以及成为一名工业与组织心理学家需要具备哪些条件。第 2 章是对工业与组织心理学研究方法的基本原理的概述。

本书的其余内容主要分成 4 个部分。在第 2 部分中, 第 3 章讨论了工作分析, 或者叫工作评估; 第 4 章聚焦员工的工作绩效评估; 第 5 章探索了测量员工特点的方法; 第 3 部分包含了两章; 第 6 章讨论了组织用来雇用新员工的方法; 第 7 章论述了对新员工以及有经验员工的培训。

第 4 部分的 4 章讨论了个人与组织之间的关系, 第 8 章涵盖了动机理论, 第 9 章聚焦

于人们对工作的感受——对待工作的态度以及在工作中体会的情感。第 10 章的主题是生产与反生产工作行为；第 11 章讨论了职业健康心理学，它是关注员工健康、安全和幸福感的一个迅速兴起的新领域。

本书的最后一部分——第 5 部分，关注于工作的社会性质。第 12 章探讨了小型工作团队或工作群体以及它们对个体的影响；第 13 章讨论了领导力以及工作场所中的监督；第 14 章是最后一章，运用了组织的视角，其论述涵盖了组织发展及其理论。

特色板块

本书的每一章中都包含“做中学”的练习，以此来促使学生积极地参与到每个章节的材料中。所有的练习都要求学生讨论一个工业与组织心理学的议题，或者回答一个特定的问题。一些问题涉及针对工作的某个方面对工作人员进行采访，另外一些问题要求观察公共的工作场所，如零售店或者餐馆，还有一些问题则需通过网络完成。设计这些练习的目的是提高学生使用信息解决问题的能力。

除了前两章，每一章中都有两个特色板块。首先，是对来自主要工业与组织心理学杂志的一些研究的详细介绍。其中包括来自美国的“研究案例”，也包括来自其他国家的“研究案例”。前者为章节中涵盖的主题提供了一些补充见解，后者则探索了美国的研究在多大程度上可以推广到其他国家和文化。本书也讨论了这些研究对工业与组织心理学的实践意义。其次，每章还包括一个描述工业与组织心理学家如何帮助组织解决实际问题的个案。选取这些“工业与组织心理学实践”的个案，旨在表明工业与组织心理学家参与工作的环境和应用工作的广泛多样性。

在每一个“工业与组织心理学实践”个案之后是讨论问题，这些问题旨在鼓励学生思考本书讨论的原理。这些问题要求学生在真实的环境中运用各章的原理，而且这些问题的使用方法多种多样。教师可以布置给学生小组或者个人，也可以作为课堂辩论、讨论、口头报告或者写作作业。这些个案本身有助于向学生展示工业与组织心理学领域中实践和研究之间的联系。学生们往往很难看到大学里所学的知识与生活会有什么联系，而工业与组织心理学几乎和每个人相关。

第 5 版的改变

我的 5 次改版目标，都是为了尽最大可能以提供一本与当前合拍并及时更新的教科书，它既包含该领域的核心内容，又包含令人兴奋的新兴领域和研究结果。在改版时，我的第一个主要工作就是更新材料并补充一些重要的新进展。工业与组织心理学这门科学正在快

速发展，它几乎每天都有新的发现和见解出现。我补充了超过 150 篇新的参考文献，其中 98% 都是发表于 2004 年及其以后的。这本书的总体结构仍然保留了原来的 14 个章节。

尽管工业与组织心理学最早在美国有所发展，但是 21 世纪的工业与组织心理学是一门世界范围的科学。本书的所有版本都非常关注工业与组织心理学的国际化性质，该版尝试聚焦于世界各国的研究。例如，在第 1 章表 1-2 中列举了美国以外的工业与组织心理学研究主题。每一版中，该名单都在不断地增加。除此之外，第 3 版还在“研究案例”这一特色栏目中增加了一些来自美国以外国家的研究介绍。

在 20 世纪的绝大部分时间里，工业与组织心理学的一个特点是关心员工绩效和生产率及其对组织效益的影响。这主要是由于该领域是面向工作市场的，并且咨询公司或者心理学家是受雇于组织来解决上述组织问题的。近年来，工业与组织心理学对于员工幸福感的兴趣显著提升。这一点可以从基本独立于工业与组织心理学的职业健康心理学（OHP）这一新兴领域的发展看出来。职业健康心理学是一个包含多学科的领域，它关注员工的健康、安全和幸福感。这些主题在本书的第 1 版就有所提及，但在第 5 版中，员工绩效与员工幸福感的内容比重变得更加平衡。

第 5 版的新增内容

尽管前 4 版所包含的主题在第 5 版中都有所涵盖，但是有些主题被扩充和修改了，而有些是新的。特别需要注意的是以下新主题：

- 混合式学习
- 指导功能障碍
- 督导对督导者的影响
- 执行力训练
- 目标定向（学习定向和绩效定向）
- 中介变量和调节变量
- 政治技能
- 绩效评估中的种族差异
- 团队革新
- 团队胜任力
- 虚拟团队
- 网络测试

同第 4 版一样，第 5 版也包含了一个附录，用以指导有兴趣申请工业与组织心理学研究生院的学生。其开头是一些关于准备工业与组织心理学职业生涯的小贴士，而后又为如何申请、寻找什么样的研究生项目、如何选择正确的项目提供了建议，并且还对招生礼仪进行了探讨。

本书的网络支持

教科书的一个重要问题就是其中的许多信息会很快过期，或称之为时间敏感性的问题。对于出版商而言，对大部分高水平的教科书每隔 3~5 年进行改版是不可行的，而网络恰恰提供了这样一个途径。我的网站 (<http://shell.cas.usf.edu/~spector>) 会持续地并同时为教师和学生提供本教科书的支持资源。“工业与组织心理学：研究与实践”这一部分会持续更新信息，就像补充的特色一样。

每一章节的幻灯片在我的网站上都会提供。我还纳入了一些与特定主题相关的网络练习。这些练习都要求学生在一个或多个网站上寻找信息并回答问题或完成一篇报告。而对练习的使用方法可以多种多样，包括作为课堂讨论的基础。大部分练习都和教科书的特定部分相联系并可以运用网站上的链接。学生可以利用这些链接找到一些背景信息，帮助他们将案例放入真实的情景中。

学生告诉我每一章的练习测验是最实用的特色。这些测验包含了简答题，其在形式上与本书的题库并不重叠。问题和答案是分开呈现的，对于学生而言，使用这些测验的最好方法就是在课堂测验的前几天完成它们。完成这些题目后能让学生知道自己是否已为课堂测验做好了充分准备。学生如果可以回答所有或大部分题目，就说明他们熟练掌握了内容。如果学生测验做得很糟，那么他们仍然需要再额外做一些准备和学习。

课本之外的是附录的网站地址特色栏。也许最有意思的就是大量的链接部分。该列表包含了与工业与组织心理学相关的网站介绍以及链接。这些链接不仅包括了美国的，也包括了非美国的专业协会，如管理科学学会、美国心理学会、心理科学学会、英国心理学会、国际应用心理学会以及美国工业与组织心理学会 (SIOP)。同时提供了工业与组织心理学期刊的链接，还包含了许多最近出版的期刊摘要和目录列表。其中一部分包含了与工业与组织心理学信息相关的网站，如盖洛普民意调查组织和美国劳工统计局。还有一部分是工业与组织心理学咨询公司的链接，这些公司的网站上呈现了它们所提供的服务。当我发现一些新的网站地址时，我将及时进行补充，学生可以参考这些网站提供的补充信息。例如，我经常建议学生去工业与组织心理学会的网站查询美国和加拿大研究生院的信息。学生如果对大型咨询公司感兴趣，也可以查询其丰富而有趣的网站。

致谢

在创作本书的 5 个版本过程中，我很幸运地得到了许多人的帮助和建议。我向曾经帮助过我的同事和学生致以最真挚的感谢，同时感谢 Wiley 出版社的工作人员，他们完成了高质量的工作。

首先是在南佛罗里达大学工作与组织心理学教研室的成员（人名略），其次是世界各地的同事和学生（人名略），他们为本书提供了反馈和信息。

另外，12位工业与组织心理学家（人名略）为“工业与组织心理学实践”栏目提供了案例。

本书各种书稿的审稿人（人名略）共同完成了一项出色的工作，并且每一位的评论都提供了巨大的帮助。

我的编辑 **Maureen Clendenny**，收集了大量的反馈信息以确保我能按部就班地按时完成工作。**Eileen McKeever** 从第1版完成后就作为编辑并监管了制作阶段。心理学编辑 **Chris Johnson** 总是尽职尽责地确保事情顺利进行。

Wiley 出版社的生产工作人员完成了质量极高的工作，把我的手稿变成最终的图书形式。他们是我的制作编辑 **Valerie A. Vargas**、图片编辑 **Tara Sanford** 和印刷编辑 **Robert Milch**。

最后，我要感谢我的妻子盖尔·斯佩克特（**Gail Spector**），她在许多方面都帮助了我，包括帮助我在写书的过程中做出许许多多的决定。

保罗 E. 斯佩克特（**Paul E. Spector**）

2007年5月16日

目 录

Contents

译者序

前 言

第 1 部分 导论

▶ 第 1 章 概述 / 2

- 1.1 什么是工业与组织心理学 / 3
- 1.2 工业与组织心理学家的工作种类与场所 / 4
- 1.3 作为职业的工业与组织心理学 / 6
- 1.4 作为科学的工业与组织心理学 / 6
- 1.5 工业与组织心理学的历史 / 7
- 1.6 世界各地的工业与组织心理学 / 11
- 1.7 如何成为一名工业与组织心理学家 / 13
- 1.8 工业与组织心理学家和学生
可以应用的网络资源 / 15
- 1.9 工业与组织心理学领域的道德问题 / 15
- 本章小结 / 16

▶ 第 2 章 工业与组织心理学研究方法 / 18

- 2.1 研究问题 / 19
- 2.2 重要的研究设计概念 / 20
- 2.3 研究设计 / 23
- 2.4 测量 / 27

- 2.5 统计 / 30
- 2.6 研究伦理 / 38
- 本章小结 / 39

第 2 部分 对工作、绩效和人的评估

▶ 第 3 章 工作分析 / 42

- 3.1 什么是工作分析 / 43
- 3.2 工作分析的目的 / 45
- 3.3 怎样收集工作分析信息 / 49
- 3.4 工作分析的方法 / 51
- 3.5 工作分析信息的信度和效度 / 57
- 3.6 工作评价 / 59
- 3.7 未来的问题与挑战 / 60
- 本章小结 / 61

▶ 第 4 章 绩效评估 / 64

- 4.1 为什么要评估雇员 / 64
- 4.2 绩效准则 / 66
- 4.3 评估工作绩效的方法 / 70
- 4.4 科技对绩效评估的影响 / 82
- 4.5 绩效评估中的法律问题 / 83
- 4.6 未来的问题与挑战 / 84
- 本章小结 / 84

▶ 第 5 章 选拔与安置的评价方法 / 87

- 5.1 工作相关的特征 / 88
- 5.2 心理测验 / 89
- 5.3 履历信息 / 97

- 5.4 面试 / 99
- 5.5 工作样本 / 102
- 5.6 评价中心 / 102
- 5.7 电子评估 / 106
- 5.8 未来的问题与挑战 / 108
- 本章小结 / 108

第 3 部分 选拔与培训员工

▶ 第 6 章 选拔 / 112

- 6.1 规划人力资源需求 / 113
- 6.2 招募应聘者 / 115
- 6.3 选拔 / 116
- 6.4 使应聘者接受录用并留任 / 123
- 6.5 科学选拔的效用 / 125
- 6.6 选拔实践的国际化差异 / 128
- 6.7 法律问题 / 129
- 6.8 未来的问题与挑战 / 134
- 本章小结 / 134

▶ 第 7 章 培训 / 137

- 7.1 需求评估 / 138
- 7.2 目标 / 139
- 7.3 培训设计 / 139
- 7.4 实施培训项目 / 148
- 7.5 评估培训项目 / 149
- 7.6 未来的问题与挑战 / 153
- 本章小结 / 154

第4部分 个体与组织

► 第8章 员工动机理论 / 158

- 8.1 什么是动机 / 159
- 8.2 工作动机理论 / 159
- 8.3 需要理论 / 160
- 8.4 强化理论 / 162
- 8.5 期望理论 / 163
- 8.6 自我效能感理论 / 165
- 8.7 公正理论 / 167
- 8.8 目标设置理论 / 169
- 8.9 控制理论 / 172
- 8.10 行动理论 / 172
- 8.11 未来的问题与挑战 / 174
- 本章小结 / 174

► 第9章 对工作的感觉：工作态度和情绪 / 177

- 9.1 工作满意感的性质 / 178
- 9.2 人们对自身工作的感觉 / 178
- 9.3 工作满意感的评估 / 180
- 9.4 工作描述指数 (JDI) / 181
- 9.5 工作满意感的成因 / 184
- 9.6 工作满意感的潜在影响 / 192
- 9.7 组织承诺 / 194
- 9.8 工作中的情绪 / 198
- 9.9 未来的问题与挑战 / 199
- 本章小结 / 200

► 第10章 生产和反生产雇员行为 / 202

- 10.1 生产行为：工作绩效 / 203

- 10.2 组织公民行为 OCB / 213
- 10.3 反生产行为：退缩 / 214
- 10.4 反生产工作行为：攻击、蓄意破坏和偷窃 / 218
- 10.5 未来的问题与挑战 / 220
- 本章小结 / 221

► **第 11 章 职业健康心理学 / 223**

- 11.1 职业健康与安全 / 224
- 11.2 工作时制 / 231
- 11.3 职业压力 / 234
- 11.4 工作-家庭冲突 / 242
- 11.5 倦怠 / 243
- 11.6 未来的问题和挑战 / 244
- 本章小结 / 245

第 5 部分 工作的社会情境

► **第 12 章 工作群体和工作团队 / 250**

- 12.1 工作群体和工作团队 / 251
- 12.2 与群体和团队有关的重要概念 / 252
- 12.3 群体绩效 / 255
- 12.4 群体多样性 / 262
- 12.5 对工作群体的干预 / 263
- 12.6 未来的问题与挑战 / 267
- 本章小结 / 267

► **第 13 章 组织中的领导和权力 / 270**

- 13.1 什么是领导 / 271
- 13.2 影响力和权力的来源 / 271