



心理学与工作

工业与组织心理学导论

PSYCHOLOGY
APPLIED
TO WORK

原书第10版

[美] 保罗 M. 马金斯基 (Paul M. Muchinsky) 著 姚翔 等译

美国工业与组织心理学史上最受欢迎的教材，美国400多所高校使用
美国实业界心理学家多年管理经验总结，更多应用实践智慧
在社会背景下看心理学在工作中的应用



机械工业出版社
China Machine Press

☆美国名校学生最喜爱的心理学教材☆

心理学与工作

工业与组织心理学导论

PSYCHOLOGY
APPLIED
TO WORK

原书第10版

[美] 保罗 M. 马金斯基 (Paul M. Muchinsky) 著 姚翔 等译



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

心理学与工作: 工业与组织心理学导论 (原书第 10 版) / (美) 马金斯基 (Muchinsky, P. M.) 著; 姚翔等译.
—北京: 机械工业出版社, 2014.6

(美国名校学生最喜爱的心理学教材)

书名原文: Psychology Applied to Work

ISBN 978-7-111-47103-5

I. 心… II. ①马… ②姚… III. 工业心理学—组织心理学—高等学校—教材 IV. F406.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 133713 号

本书版权登记号: 图字: 01-2013-6476

Psychology Applied to Work, 10th Edition.

Copyright © 2012 by Hypergraphic Press.

Simplified Chinese Translation Copyright © 2014 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 Hypergraphic Press. 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。

出版发行: 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: 赵艳君

责任校对: 殷虹

印刷: 北京瑞德印刷有限公司

版次: 2014 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

开本: 214mm × 275mm 1/16

印张: 19.75

书号: ISBN 978-7-111-47103-5

定价: 65.00 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

投稿热线: (010) 88379007

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjg@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问: 北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东

致亲爱的中文版读者：

非常荣幸，我所著的这本书的中文版即将刊行。我向本书中文版的译者姚翔博士和他的团队致以感激之情。从30年前本书的第1版开始，这本书就不断地被翻译成世界各种语言。我非常欣慰地看到工业与组织心理学在世界各地受到越来越多的关注。

当今的世界已经发生了深刻而复杂的变化。国家与民族之间的差异变得越来越少，而彼此之间的相似之处却变得越来越多。全世界的人都希望过上平静而富足的生活。所有人都希望在一个能充分施展自己才智和兴趣的社会中工作。这么做，我们都可以尽自己所能让世界变得更好。

工业与组织心理学是一门同时强调学术与应用实践的学科。与其他科学门类一样，学术研究的发现对于本领域有很多益处。如同医学领域一样，研究的学术发现能够成为应用实践的基础。工业与组织心理学的应用实践就是将研究发现运用于改善个体、组织和社会的生活品质。

当今世界拥有超过70亿的人口。工业与组织心理学可以促进我们所有人的生活。全世界各国的人都需要通过工作谋生。令人满足的工作会促成令人满足的生活。我希望这本书能够促使读者找到途径，运用工业与组织心理学为国家谋求福祉。增进人类的福祉是工业与组织心理学的终极目标。

诚挚的，

保罗 M. 马金斯基博士

译者序 | The Translator's Words

从事工业与组织心理学的研究也有 10 多年了，但直到最近和某些同行讨论问题时，我才发现大家对于工业与组织心理学的认识还存在着一些误区。

第一，许多国内的学者不加区分地混用工业与组织心理学和组织行为学这两个概念，很多国内出版的书籍也不加区分的混用这两个概念。实际上两者是有区别的。简言之，工业与组织心理学秉持行为科学的道统，强调用实证研究的方法来研究企业中的个体行为，侧重于关注心理学的构念，比如人格、动机、态度和工作表现等，强调用心理学的方法论获得因果推论。组织行为学是商学院中研究组织、团队和员工的学科。组织行为学相对不强调心理学的构念，更关注组织环境氛围的影响；因为秉持商业实践的道统，所以比心理学注重理论建构和阐述。在美国，两者分属不同的行业学会，拥有不同的学术期刊，在身份上有着差异化的认同，比如，*Journal of Applied Psychology* 不会找商学院训练出来的博士做主编。虽然近些年，因为商学院优厚的待遇，许多工业与组织心理学家纷纷转身进入商学院从事科学研究，而且目前学术界有一股呼吁统一组织行为学和组织心理学的呼声。但两者的区别仍然存在。

第二，很多研究同行也没搞清楚工业心理学与组织心理学的区别。正如上文所述，组织心理学与微观组织行为学所考察的内容非常近似，更关注员工如何加入并且适应组织的过程，被组织和领导激励和影响的过程，以及应对工作中出现压力的过程。核心主旨就是员工在组织中是如何与组织中的其他要素互动的过程和行为机制。但是工业心理学与组织行为学所关注的内容差距非常大。传统的工业心理学关注员工的招募、录用、培训和工作表现评估。核心主旨就是如何招募到一个好的员工，并且把他安置到一个合适的岗位上，让他为组织做出最大的产出。因此，工业心理学的许多领域是心理学所专有的特色，例如，如何使用丰富的测验工具选拔合适的员工。

第三，心理学专业毕业生的就业去向是哪里？至少在博士毕业生这个层面上，中美存在很大差异。在美国，工业与组织心理学专业毕业的一半学生都去了实业界。所以在美国工业与组织心理学协会（SIOP）的年会上，与会者除了大学教授和研究生之外，有超过一半的人是企业管理或咨询专家。与之相反，组织行为学专业毕业的学生都去商学院当教授，所以在美国管理学会（AOM）的年会上，与会者都是大学教授和学生。这也佐证了工业与组织心理学的学术与应用实践平衡的定位策略。在中国观察到的现象却很不一样，目前，国内绝大多数工业与组织心理学的博士毕业生都去学校

当老师，倒是不少咨询公司的高管打着商学院博士的头衔。对于这个问题，我坚信伴随着中国企业管理的科学化进程，被工业与组织心理学方法训练出来的毕业生必将在企业管理的应用实践中扮演更加重要的角色——前提是不要丢了行为科学的道统。

明确上面几个普遍存在的认识误区能更好地领会本书的价值。由保罗 M. 马金斯基所著的这本书是美国工业与组织心理学领域中最好的两本教科书之一^①。因为马金斯基本人曾经长期在企业中从事管理实践，所以与其他同类型的教材相比，首先，本书更具有心理学特色，而不是特别偏向人力资源管理，本书更少书卷气，而多一些应用实践的智慧，多一些将心理学理论运用于具体企业管理实践的具体思考。这是本书的主要价值之一。

其次，本书的章节安排和设计体现了典型的工业与组织心理学色彩。正如所有的心理学教材一样，本书正本清源地从研究方法讲起。请读者尤其关注第 3 章和第 4 章，预测源与效标的关系构成了工业与组织心理学研究的永恒主题，就是什么样的员工是好员工（拥有优异的绩效表现：效标）；用什么方法能够筛选到这些好员工（成功的预测指标：预测源）。对于工业与组织心理学专业的学生而言，这部分的内容与思考，正是专业价值的重要体现。

最后，虽然马金斯基本人并不是特别出彩的研究者，但他对现有研究成果的总结非常到位，本书对工业与组织心理学领域中的概念和最新进展也全面涉及。第 5～7 章都是非常经典的工业心理学话题；而第 8～13 章则是目前组织心理学所关注的主要研究领域。我尤其赞赏马金斯基对动机的梳理（见第 12 章），与绝大多数教科书从马斯洛的需要理论讲起不同，本书所涉及的动机理论是目前工业与组织心理学研究中被普遍使用的主要理论，非常清楚。

本书的翻译工作是群体工作的结果，北京大学心理学系的研究生袁宇星（第 1 章、第 12 章）、陈虹君（第 2 章和第 4 章）、高雅献（第 3 章、第 7 章和第 11 章）、林望迎（第 5 章、第 6 章和第 13 章）、李天惠（第 8 章、第 14 章）、王杰（第 9 章、第 10 章）和邢雨竹（术语表）参与了本书的初稿翻译工作。邓英欣和林望迎协助我完成了通稿和审校工作。尤其林望迎，认真勤恳，积极踏实地协助我进行了全书的审校工作。作为心理学系的硕士研究生，祝愿他们在今后的职业道路上取得成功，也祝读者在自己的职业发展道路上取得成功。

姚翔

2014 年 6 月于北京大学

^① 另一本是由保罗 E. 斯佩克特（Paul E. Spector）所著的《工业与组织心理学（原书第 5 版）》（*Industrial and Organizational Psychology, 5th Edition*），该书已由华东师范大学的孟慧老师翻译，在机械工业出版社出版。

前言 | Preface

从20世纪80年代的早期开始，我就开始写第1版的《心理学与工作》。在那个年代，互联网以及“上网”的概念都还只是科幻小说里的事物。虽然那时个人电脑已经问世，但我并没有购买。当我需要查阅信息时，我会徒步前往图书馆。30年过去了，这本书也再版了10次，整个社会以及商业世界都发生了巨大的变化。本书也不可避免地要因时而变。但是，这些变化并没有改变我撰写本书的初衷，即捕捉工业与组织心理学这门艺术的动态。当然，许多人都曾对工业与组织心理学这个领域做出过贡献，而本书，就是通过记录这些人的主张，来刻画工业与组织心理学变革的历程。

发生在两年之前的大衰退^①，对整个社会和商业世界产生了巨大而且深远的影响。相对而言，现在活着的人很少有经历过20世纪30年代大萧条的。因此，21世纪的研究者需要重新认识长期的经济萎缩对整个商业社会产生何种影响。在这个过程中，劳动力自然而然地成为动荡变革过程中的主要承担者，因此工业与组织心理学也进入了一个新的自我认同阶段。纵观工业与组织心理学发展的历史，教科书很少关注经济力量对于商业发展的影响。但是，经济大衰退的程度如此严重，以至于再如过去一般将工业与组织心理学和经济分隔开来在现在这个时代看起来已经显得有些过时。因此，我在每章中都增加了一个新的栏目——工业与组织心理学和经济，这个栏目聚焦于探究近期的经济形势对本书相关章节中所讨论的话题会产生怎样的影响。

第10版中每一章的修订如下所示：

第1章 工业与组织心理学领域中，起始至今的重要历史事件回顾，与之相对应的是在同一时期所发生的世界大事。经济衰退如何影响商业导向，又对劳动力产生什么影响，是本书新增的特色模块。

第2章 讨论在研究中一些既定的因果关系，以及基于科学的研究和基于实践的研究有什么区别（研究者和实践者之间的代沟）。讨论了经济是如何影响工业与组织心理学家选择和研究上述主题的。

第3章 介绍了工业与组织心理学领域是如何从“职务分析”转到更青睐“工作分析”的，介绍了O*NET的最新进展以及新近被涵盖在工作绩效指标体

^① 此处特指发生在2008年，影响全世界的经济大衰退。——译者注

系中的工作场所越轨行为、适应性行为和公民行为。讨论了失业率的计算方式，以及为什么失业可以被看作衡量一般经济情况下的标准值。

- 第 4 章 增加了人格测验中的作假，扩展了有关效度、“验证”和“确证”，以及测验在社会价值中的讨论。介绍了失业水平如何影响工作空缺申请者的数量，又如何影响人事决策时对评估手段的选择和运用，以及组织必须做出决策的时限等。
- 第 5 章 增加了多样性 - 有效性的困境，以及美国最高法院“里奇诉德斯蒂法诺案”对于差别性对待的判例。介绍了互联网的发明如何加剧了经济竞争，以及网络技术如何改变人事雇用和选拔。
- 第 6 章 增加了计算机辅助的培训（e-learning）、跨国外派培训、防止性骚扰的培训、高管教练技术和管理能力开发技术比较方面的最新进展。人事选拔方法与培训方法在组织配置方面的差异，以及国家经济状况对于选择的影响。
- 第 7 章 介绍了绩效管理的概念，增加了末位淘汰法、评估者培训和评估者动机的最新进展。有关解雇的悖论是：解雇对组织的经济地位有所助益，但它会威胁整个国家的经济地位。
- 第 8 章 介绍了组织文化的竞争价值模型。在组织适应的大背景下理解裁员、区群谬误和国家文化，以及组织（社会）责任的最新进展。解释了裁员在何种程度上提高了组织的经济绩效，以及在国家经济下滑时产生了怎样的连锁效应。
- 第 9 章 团队人际互动过程的最新进展，团队人事选拔、团队训练和团队绩效评估的最近发展。思考了解雇决策的经济效应会如何影响团队层面的组织结构。
- 第 10 章 增加了组织政治、工作承诺、组织偏差行为和职场杀人。讨论了组织偏差行为的经济后果——组织偏差行为是如何增加了产品和服务的成本，这些成本继而又如何转嫁给了消费者。
- 第 11 章 职业心理健康是国家幸福指数之一，增加了弹性工作安排和职场药物滥用的最新进展。经济大萧条如何影响奥巴马总统，在美国历史上，美国政府第一次对失业补偿金的接受时限进行了延长。
- 第 12 章 介绍了工作投入的概念、工作设计理论的最新进展，以及动机理论在日常生活中的应用发展。讨论了经济膨胀是如何提高薪酬作为工作绩效动力源的重要性。
- 第 13 章 介绍了跨文化领导力问题的最新进展，增加了与企业家精神有关的情绪和情感状态、领导力与多样性问题的最近发展。讨论了领导者的命运是如何与其下属的经济幸福紧密相连的。
- 第 14 章 介绍了工会在社会中的工具性价值变化、在雇用关系中作为第三方代表的接受程度，以及在全球经济中工会日益显现角色的最新进展。讨论了工会与社会各个部门经济问题的关系。

对于本书第 10 版的诞生，在此我要感谢很多人。非常感谢以下人员提供的智力性观点和竭力的服务支持：Jeff Aguiar, Marilyn Allred, Judith Gebhardt, Angel Guerrero, Allen Hawkins, Mike Lane, Ivonne Moreno-Velazquea, Cindy Nordstrom, Joy Sigmon, Steele Smith, Lynn Southward, Renee Spain 和 Mary Thompson。我非常感激他们协助我第 10 次讲述工业与组织心理学的故事。我希望第 10 版能够让读者十分满意。

对教师和学生的附言

对于教师

教师手册与测验题库可以为每一个注册过的老师提供电子下载。它包括章节概要，学习目标和测试题目（多选、简答和论述），教学技巧和网页链接。每章内容中关于重点的总结也用幻灯片的形式来表达；而且幻灯片的内容也可以依照个人教学而更改。教师只需要登陆 www.PsychologyAppliedtoWork.com 就可以下载。

对于学生

学生指导手册。学生指导手册在网上可以免费对学生开放下载。这为理解工业与组织心理学提供额外的辅助。大家可以从 www.PsychologyAppliedtoWork.com 免费下载。

中文版序

译者序

前言

- 第1章 工业与组织心理学的历史背景 1
- 第2章 工业与组织心理学的研究方法 18
- 第3章 效标：决策标准 39
- 第4章 预测源：心理测评 61
- 第5章 人事决策 86
- 第6章 组织学习 114
- 第7章 绩效管理 133
- 第8章 组织与组织变革 152
- 第9章 团队与团队合作 176
- 第10章 组织态度与行为 196
- 第11章 职场心理健康 218
- 第12章 工作动机 238
- 第13章 领导力 257
- 第14章 工会与管理层关系 277

目录 Contents

中文版序

译者序

前言

第1章 工业与组织心理学的历史背景 1

1.1 工业与组织心理学 2

1.2 工业与组织心理学的研究领域 3

1.3 心理学家的资格许可 4

1.4 工业与组织心理学的历史 5

1.4.1 早期的工业与组织心理学
(1900 ~ 1916年) 5

1.4.2 第一次世界大战期间
(1917 ~ 1918年) 7

1.4.3 两次世界大战之间
(1919 ~ 1940年) 8

1.4.4 第二次世界大战期间
(1941 ~ 1945年) 10

1.4.5 迈向专业化(1946 ~ 1963年) 12

1.4.6 政府的介入(1964 ~ 1993年) 12

1.4.7 信息时代(1994年至今) 13

1.4.8 综述 14

● 工作现场实录 1-1: 工业与组织
心理学和“9·11”事件 15

● 工业与组织心理学和经济 16

1.5 跨文化的工业与组织心理学 16

1.6 工业与组织心理学的任务 17

本章小结 17

第2章 工业与组织心理学的研究方法 18

2.1 实证研究过程 19

2.1.1 研究问题 19

2.1.2 研究设计 20

2.2 初级研究方法 21

● 跨文化的工业与组织心理学:
跨文化研究 23

2.3 次级研究方法 24

2.4 定性研究 25

2.4.1 变量的测量 26

2.4.2 数据的分析 27

2.4.3 研究的结论 32

2.5 研究中的伦理问题 33

● 工作现场实录 2-1: 伦理困境 34

2.6 学术研究和实践研究 35

● 工作现场实录 2-2: 赢得了战役,
却输掉了战争 36

● 工业与组织心理学和经济 36

案例分析: 我该如何研究这个问题 37

本章小结 38

第3章 效标: 决策标准 39

3.1 理论效标与真实效标 40

试读结束, 需要全本请在线购买:

www.ertongbook.com

3.2 效标缺损、效标相关和效标污染	41	4.5.2 机械能力倾向测验	70
3.3 工作分析	42	4.5.3 人格问卷	70
3.3.1 工作信息的来源	43	4.5.4 诚信度测验	71
3.3.2 工作分析的步骤	43	4.5.5 体能测验	72
3.3.3 如何收集工作分析的信息	45	4.5.6 情景判断测验	72
● 工作现场实录 3-1: 一个难忘的 教训	46	4.6 计算机化自适应测验	73
3.3.4 管理工作的分析	49	4.7 网络在线测评	73
● 跨文化的工业与组织心理学: 全球工资水平	49	4.8 测验的价值	74
3.3.5 工作分析信息的使用	50	4.9 面试	74
3.3.6 评估工作分析的方法	50	4.9.1 结构化程度	75
3.3.7 胜任力建模	51	4.9.2 情境性面试	75
3.4 工作绩效的标准	51	4.10 工作样本法和情境演练法	76
3.4.1 九种主要的工作绩效标准	52	4.10.1 工作样本法	76
● 工业与组织心理学和经济	53	4.10.2 情境演练法	77
● 工作现场实录 3-2: 偷窃废品	56	4.11 评价中心	77
3.4.2 动态绩效标准	57	4.12 履历性信息	78
3.5 总结评论	58	● 工作现场实录 4-2: 不恰当的问题	79
案例分析: 偷窃公司财产	59	4.13 推荐信	79
本章小结	60	4.14 药物检测	80
第4章 预测源: 心理测评	61	4.15 有争议的测评方法	80
4.1 预测源的质量评估	62	4.15.1 测谎仪或测谎法	80
4.1.1 信度	62	4.15.2 笔迹学	81
4.1.2 效度	63	4.15.3 情绪智力测验	81
4.1.3 预测源的发展	66	4.16 预测源的回顾与评价	81
4.2 心理测验和调查问卷	67	● 跨文化的工业与组织心理学: 求职者 评估中的跨文化偏好	83
4.3 测验的类型	67	● 工业与组织心理学和经济	84
4.4 测量的信息来源	68	案例分析: 应该怎样雇用警察	84
4.5 测验的内容	68	本章小结	85
4.5.1 智力测验	68	第5章 人事决策	86
● 工作现场实录 4-1: 什么是智力	69	5.1 人事决策的社会背景	87

● 跨文化的工业与组织心理学: 对理想求职者的不同偏好	88	6.3.1 计算机辅助的培训	118
5.2 人事决策的法律背景	88	6.3.2 非计算机辅助的培训	119
5.2.1 1964年《民权法案》	88	6.4 错误管理培训	120
5.2.2 《美国残疾人法案》	89	6.5 管理能力开发中的问题	120
5.2.3 负面影响	90	6.5.1 文化多样性的培训	121
5.2.4 多样性	91	6.5.2 跨国外派的培训	122
5.2.5 “多样性-有效性”困境	91	6.5.3 防止性骚扰的培训	123
5.2.6 重大的诉讼案件	92	6.5.4 职业指导	124
5.2.7 平权行动	93	● 跨文化的工业与组织心理学: 不同 文化对职业指导的接受程度	125
5.3 招聘	95	6.5.5 管理者教练技术	126
● 工作现场实录 5-1: 左撇子牙医	96	● 工作现场实录 6-1: 难以驾驭的 高科技	127
5.4 人事决策模型	97	6.6 培训后的环境	127
5.5 回归分析	97	● 工作现场实录 6-2: 接受培训的 意愿	128
5.5.1 多元预测模型	98	6.7 培训项目的评估效标	129
5.5.2 多元回归分析	99	● 工业与组织心理学和经济	130
5.6 效度概化	100	案例分析: 从头来过	131
5.7 人事选拔	102	本章小结	132
5.8 选拔中的决策	103		
● 工业与组织心理学和经济	105	第7章 绩效管理	133
5.9 从个人角度看待人事选拔	106	7.1 绩效考核结果的运用	135
5.10 区分点分数的设置	108	7.2 绩效考核与法律	136
● 工作现场实录 5-2: 肮脏的政治	109	7.3 人际知觉理论	137
5.11 测验效用与组织效率	110	7.4 判断性评估	138
5.12 人员定职与人员配置	111	7.4.1 评估误差	138
案例学习: 我缺的只是一个机会	112	7.4.2 评价量表	139
本章小结	113	● 工作现场实录 7-1: 好的研究并不 便宜	142
第6章 组织学习	114	● 工业与组织心理学和经济	142
6.1 学习与工作绩效	116	7.5 评估者培训	143
6.2 培训前的环境	117		
6.3 培训方法与技术	117		

7.6 评估者动机	143	最佳时间	166
● 工作现场实录 7-2: 评价过高		● 跨文化的工业与组织心理学:	
也是一个“问题”吗	144	区群谬误	167
7.7 周边绩效	145	8.6 组织变革	168
7.8 同级评估和自我评估	145	8.7 克服变革中组织的阻力	170
7.8.1 同级评估	145	8.8 一个关于组织变革需要的案例	171
7.8.2 自我评估	146	8.9 组织的责任	172
7.9 360 度反馈	147	案例分析: 青蛙与草地之间的相对价值	174
● 跨文化的工业与组织心理学: 多源		本章小结	175
反馈接受上的文化差异	148		
7.10 对员工的评价信息做出反馈	149	第9章 团队与团队合作	176
7.11 总结评价	150	9.1 工作团队的起源	177
案例学习: 你怎样应对绩效不佳的员工	150	9.2 分析水平	178
本章小结	151	9.3 团队的类型	179
		9.4 团队合作的原则	180
第8章 组织与组织变革	152	9.5 团队结构	181
8.1 组织的三个理论	153	9.6 团队过程	182
8.1.1 古典主义理论	153	9.6.1 社会化	182
8.1.2 新古典主义理论	155	9.6.2 团队中的人际互动过程	183
8.1.3 结构主义理论	155	● 工作现场实录 9-1: 精心策划的	
8.2 社会系统的组成	157	冲突	184
8.2.1 角色	157	9.6.3 共享心智模型	185
8.2.2 规范	158	9.6.4 团队中的决策	187
8.2.3 组织文化	158	9.7 虚拟团队	188
8.2.4 社会系统组成成分的小结	160	● 跨文化的工业与组织心理学:	
8.3 裁员、外包与离岸外包	161	虚拟团队中的人际互动	189
8.4 兼并与收购	162	9.8 团队中的人事选拔	189
● 工作现场实录 8-1: 你会有多少种		9.9 团队中的培训	190
失去工作的方式	163	9.10 团队中的绩效评估	191
● 工业与组织心理学和经济	164	● 工作现场实录 9-2: 课堂上的团队	192
8.5 跨国组织	165	9.11 总结评论	193
● 工作现场实录 8-2: 何时是碰头的		● 工业与组织心理学和经济	193

案例分析: Grenoble 市场营销公司	194	11.5 工作-家庭冲突	224
本章小结	195	● 工作现场实录 11-2: 人造能量	227
第10章 组织态度与行为	196	11.6 弹性工作安排	227
10.1 工作满意度	197	11.6.1 弹性工作时间	227
10.2 工作卷入度	200	11.6.2 压缩工作周	228
10.3 工作承诺感	200	11.6.3 轮班制	228
10.4 组织公平	202	11.7 职场中的酒精和药物滥用	230
10.4.1 分配公平	203	11.8 失业的心理影响	232
● 工作现场实录 10-1: 什么是		● 跨文化的工业与组织心理学:	
“公平”	204	中国的失业状况	232
10.4.2 程序公平	204	● 工业与组织心理学和经济	234
10.4.3 互动公平	205	11.9 雇用童工和剥削	234
10.5 组织公民行为	206	案例分析: 两姐弟, 两重天	236
10.6 心理契约	207	本章小结	237
10.6.1 心理契约的违背	208	第12章 工作动机	238
● 工作现场实录 10-2: 有益的政治? ..	210	12.1 动机的五个关键概念	239
● 跨文化的工业与组织心理学: 跨文		12.2 工作动机理论	240
化差异对组织态度和行为的影响	211	12.2.1 期望理论	240
10.7 组织政治	211	● 工作现场实录 12-1: 意义建构	241
10.8 组织偏差行为	213	12.2.2 目标设置理论	244
● 工业与组织心理学和经济	213	12.2.3 自我调节理论	246
10.9 职场杀人	215	12.2.4 工作设计理论	247
案例分析: 斧头该落向何处	216	● 工作现场实录 12-2: 包装灯泡	249
本章小结	217	12.3 工作投入	249
第11章 职场心理健康	218	12.4 工作动机理论的回顾与综述	251
11.1 职场心理健康的起源	219	● 跨文化的工业与组织心理学:	
11.2 工作与非工作的平衡	220	激励的跨文化差异	253
● 工作现场实录 11-1: 工作的意义	221	12.5 动机策略的应用	253
11.3 环境对心理健康的影响	222	● 工业与组织心理学和经济	254
11.4 心理健康的概念	223	案例学习: 和哈里一起做什么	255
		本章小结	256

CHAPTER

第 1 章

工业与组织心理学的历史背景



本章概要

工业与组织心理学

工业与组织心理学的研究领域

心理学家的资格许可

工业与组织心理学的历史

早期的工业与组织心理学 (1900 ~ 1916 年)

第一次世界大战期间 (1917 ~ 1918 年)

两次世界大战之间 (1919 ~ 1940 年)

第二次世界大战期间 (1941 ~ 1945 年)

迈向专业化 (1946 ~ 1963 年)

政府的介入 (1964 ~ 1993 年)

信息时代 (1994 年至今)

综述

- 工作现场实录 1-1: 工业与组织心理学和“9·11”事件
- 工业与组织心理学和经济

跨文化的工业与组织心理学

工业与组织心理学的任务

本章小结



学习目标

- 阐述工业与组织心理学同其他领域的心理学之间的密切联系。
- 能够辨析工业与组织心理学的主要研究领域。
- 了解心理学家资格许可的获得以及获得

许可的原因。

- 学习工业与组织心理学的历史, 包括主要的人物、事件和年代。
- 了解跨文化的工业与组织心理学产生的原因。

通常，心理学被定义为研究心理过程和行为的一门科学。之所以被称为科学，是因为心理学家所使用的研究方法与其他领域所使用的科学调查方法一样严格。有一些心理学家的研究内容更偏重于生理属性（例如，研究脑损伤对大鼠进食的影响），另一些心理学家的研究则更具有社会属性（例如，探究导致旁观者效应的影响因素）。正是由于心理学涵盖的内容广泛，所以很难清楚精准地界定心理学家到底在做什么。许多人认为心理学家是“精神病学家”，拥有一个神秘的“黑色长沙发”，“喜欢了解他人行为背后的原因”，以及诸如此类的问题。事实上，这些描述通常是指临床心理学领域，即对精神病和非正常行为的诊断和治疗。但是，绝大多数心理学家既不从事精神障碍的治疗，又不进行心理治疗。实际上，心理学家是一个多样化的群体，拥有各自专门的研究方向。

许多心理学家是美国心理学会（American Psychological Association, APA）的成员，并且通过这个专业性的学会组织起来。该学会成立于1892年，截至2010年，它已拥有超过152 000名的会员。美国心理学会一共有54个分会，代表着不同研究兴趣的子领域，由此也可以反映出心理学家们拥有的广泛且多样化的研究兴趣。实际上，心理学并没有如此众多的专业领域分支，数量众多的分会只是将相同的心理学基本原理应用在了不同的实践领域之中。有些美国心理学会的会员并没有加入任何一个分会，但也有一些会员加入了不止一个分会。美国心理学会出版了许多期刊，这些期刊为心理学家与其他学者交流研究成果提供了展示渠道。美国心理学会定期举办地区性和全国性的大型学术会议，为心理学的各个专业领域（例如，临床、职业发展咨询和学校心理学等）中的研究生培养设置标准，同时也会制定并实施这一领域的职业道德的准则，并且帮助心理学家解决就业问题。1988年，部分地因为美国心理学会的研究重点向心理健康与心理卫生实践领域倾斜，一些心理学家发起并组建了美国心理科学协会（American Psychological Society, APS）。美国心理科学协会的目的从学科发展的角度上促进心理学的科学研究。绝大多数

的美国心理科学协会会员认为自己是学术型[⊖]的心理学家。

1.1 工业与组织心理学

工业与组织心理学是美国心理学会的一个专业分支，即美国心理学会第14分会工业与组织心理学学会（Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP）。截至2010年，美国工业与组织心理学学会拥有大约7 000名会员（男性约占60%，女性约占40%）。同上一个10年相比，进入这一领域的女性比例有显著增加。例如，2001年在美国的工业与组织心理学领域中，博士学位被授予者中女性人数超过了50%，并且这一趋势仍在持续。在美国，工业与组织心理学学会是工业与组织心理学家们最主要的专业组织（其网址为www.siop.org，网站提供了相关的职业信息）。在其他国家，工业与组织心理学拥有不同的称谓。英国将其称为职业心理学，欧洲的许多国家将其称为工作与组织心理学，而在南非，则被称为工业心理学。过去十年间在全球范围内，对于工业与组织心理学的关注急剧增加。Kraut（2010）指出，自从2000年以来，美国工业与组织心理学会的国际会员人数已经翻倍，现在已经占到了全部会员总人数的13%。在全球范围内，工业与组织心理学的专业组织还包括欧洲工作与组织心理学学会、日本工业与组织心理学学会，以及澳大利亚的组织心理学学院。当今的社会正经历着经济全球化的进程，工业与组织心理学已经成为非常有价值的资源。目前美国工业与组织心理学学会已经和其他国际性的工业与组织心理学学会联合，以便共同探讨相互感兴趣的专业问题（Griffith & Wang, 2010）。可以看出，工业与组织心理学也已加入了全球化的大军。

大约4%的心理学家从事于工业与组织心理学领域。或许，这一相对较少的人数比例能够解释为什么公众对于工业与组织心理学知之甚少。Campbell（2007）指出，心理学主要应用于增加个体或组织（如学校或商业组织）的福祉。例如，临床心理学主要针对提高个体生活质量。工业与组织

⊖ 此处是相对于以应用实践而言。——译者注