

Situational Judgment Tests

Theory, Measurement, and Application

情境判断测验

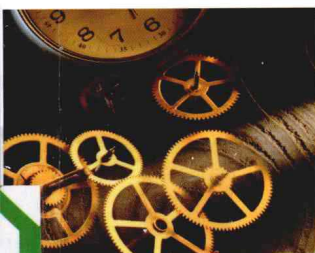
理论、测量与应用

[美] 杰夫·威克利 罗伯特·普劳哈特 主编

Jeff A. Weekley Robert E. Ployhart

柳恒超 罗凤英 李婷玉 等译

郭庆松 审校



Situational Judgment Tests

Theory, Measurement, and Application

情境判断测验

理论、测量与应用

〔美〕杰夫·威克利 罗伯特·普劳哈特 主编

Jeff A. Weekley Robert E. Ployhart

柳恒超 罗凤英 李婷玉 等译

郭庆松 审校

图书在版编目(CIP)数据

情境判断测验:理论、测量与应用/[美]杰夫·A·威克利(Weekley, Jeff A.), [美]罗伯特·E·普劳哈特(Ployhart, Robert E.) 主编;柳恒超、罗凤英、李婷玉等译;郭庆松审校. —上海:复旦大学出版社, 2013. 4

书名原文: Situational Judgment Tests: Theory, Measurement and Application

ISBN 978-7-309-09036-9

I. 情… II. ①威…②普…③柳…④郭… III. 人事管理-人员测评 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 141167 号

Copyright © 2006 by Routledge Inc.

Authorized translation from English language edition published by Routledge Inc., part of Taylor & Francis Group LLC; All right reserved; 本书原版由 Taylor & Francis 出版集团旗下 Routledge 出版公司出版, 并经其授权翻译出版。版权所有, 侵权必究。

Fudan University Press is authorized to publish and distribute exclusively the Chinese (Simplified Characters) language edition. This edition is authorized for sale throughout Mainland of China. No part of the publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. 本书中文简体翻译版授权由复旦大学出版社独家出版并限在中国大陆地区销售。未经出版者书面许可, 不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

Copies of this book sold without a Taylor & Francis sticker on the cover are unauthorized and illegal. 本书封面贴有 Taylor & Francis 公司防伪标签, 无标签者不得销售。
著作权合同登记号: 图字 09-2012-336

情境判断测验:理论、测量与应用

[美]杰夫·A·威克利(Weekley, Jeff A.)

[美]罗伯特·E·普劳哈特(Ployhart, Robert E.) 主编

柳恒超 罗凤英 李婷玉 等 译 郭庆松 审校

责任编辑/马晓俊

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com

门市零售: 86-21-65642857

团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143

常熟市华顺印刷有限公司

开本 787×960 1/16 印张 26.25 字数 448 千

2013 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-09036-9/D·570

定价: 48.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

组织研究前沿系列丛书

组织研究前沿系列丛书由美国工业与组织心理学会(SIOP)发起并资助。该系列丛书于1983年开始启动,致力于为本领域的研究做出科学性贡献。丛书计划编辑出版关于工业与组织心理学以及组织学学科中的前沿理论、研究及理论驱动的实践经验等方面的书籍。

我们的总体目标是展示和激励 SIOP 成员(学生、实践者和研究者)以及心理学、组织行为学、人力资源管理与劳工和劳资关系等学科的相关下级学科的研究成果。

本系列丛书的目标如下:

1. 关注组织科学的研究和理论,以及这些研究和理论对于实践活动的意义。
2. 向读者展示心理学以及与我们研究和实践相关的其他学科在理论和研究上的显著性进展。
3. 促使研究领域和实践领域能够发展出和采用新的思想、理念,并且在这种发展过程中能够实施研究。
4. 提高在公共政策解决方案和提升组织有效性等领域的科学知识的应用。

本系列丛书植根于这样一种希望,即这些书籍能够有利于科学家与实践者对各种组织现象的持续性学习和持续性研究的好奇心和兴趣。

组织研究前沿系列丛书

编 委 会

丛书主编：

Robert D. Pritchard 美国中佛罗里达大学(University of Central Florida)
(任主编时间：2003 年至 2008 年)

编委会成员：

Fritz Drasgow 美国伊利诺伊大学(University of Illinois)
Michael Frese 德国贾斯蒂斯-李比希大学(Justis-Leibig University,
Germany)
Michele Gelfand 美国马里兰大学(University of Maryland)
Steve Kozlowski 美国密歇根州立大学(Michigan State University)
Eduardo Salas 美国中佛罗里达大学(University of Central Florida)
Lois Tetrick 美国乔治梅森大学(George Mason University)

组织研究前沿系列丛书书目^①

丛书主编：

罗伯特·D·普利查德(Robert D. Pritchard)

美国中佛罗里达大学(University of Central Florida)

-
- Dipboye/Colella: (2005)《工作歧视的心理基础和组织基础》(*The Psychological and Organizational Bases of Discrimination at Work*)
- Griffin/O'Leary-Kelly: (2004)《组织行为的黑暗面》(*The Dark Side of Organizational Behavior*)
- Hofmann/Tetrick: (2003)《组织中的健康与安全》(*Health and Safety in Organizations*)
- Jackson/Hitt/DeNisi: (2003)《持续竞争优势的管理知识》(*Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage*)
- Barrick/Ryan: (2003)《人格与工作：重新认识人格在组织的作用》(*Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*)
- Lord/Klimoski/Kanfer: (2002)《工作场所中的情绪》(*Emotions in Workplace*)
- Drasgow/Schmitt: (2002)《组织中行为的测量与分析：测量和数据分析的进展》(*Measuring and Analyzing Behavior in Organizations: Advances in Measurement and Data Analysis*)
- Feldman: (2002)《工作生涯：一个发展的视角》(*Work Careers: A Developmental Perspective*)
- Zaccaro/Klimoski: (2001)《组织领导的本质：理解当今领导者所面临的绩效规则》(*The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*)
- Rynes/Gerhart: (2000)《组织中的赔偿：当前的研究与实践》(*Compensation in Organizations: Current Research and Practice*)
-

① 了解完整的书目,请联系美国劳伦斯-艾尔伯协会,网址 www.erlbaum.com。

- Klein/Kozlowski: (2000)《组织中的多层理论、研究和方法：基础、扩展和新方向》(*Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*)
- Ilgen/Pulakos: (1999)《绩效的变化性本质：对职工安置、激励和发展的意义》(*The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivations, and Development*)
- Earley/Erez: (1997)《关于国际工业与组织心理学的新视角》(*New Perspectives on International I-O Psychology*)
- Murphy: (1996)《个体差异与组织中的行为》(*Individual Difference and Behavior in Organizations*)
- Guzzo/Salas: (1995)《团队有效性与组织中的决策》(*Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*)
- Howard: (1995)《工作的变化性本质》(*The Changing Nature of Work*)
- Schmitt/Borman: (1993)《组织中的人事选拔》(*Personnel Selection in Organizations*)
- Zedeck: (1992)《工作、家庭与组织》(*Work, Families and Organizations*)
- Schneider: (1990)《组织文化和组织气氛》(*Organizational Culture and Climate*)
- Goldstein: (1989)《组织中的培训和开发》(*Training and Development in Organizations*)
- Campbell/Campbell: (1988)《组织生产力》(*Productivity in Organizations*)
- Hall: (1986)《组织中的职业生涯发展》(*Career Development in Organizations*)

为了苏茜……以及一切万物

——杰夫

致林恩和马特

——罗伯特

卷 首 语

本书是美国工业与组织心理学会(SIOP)所发起的组织研究前沿系列丛书第 23 本书籍。本系列丛书的总体目标是提升本领域的科学水平。丛书的第一位编辑是 Ray Katzell, 随后的编辑是 Irwin Goldstein、Sheldon Zedeck 以及 Neal Schmitt。每集丛书的主题和编辑者是由丛书编委会进行筛选的, 或者是个体对编委会的提议。每集的主题和编辑者确定后, 丛书编辑和编委会就与每集的编辑者一起策划每集书籍的编辑出版事宜。在每集书籍的编写过程中, 丛书编辑通常与每集书籍的编辑者和出版商一起工作, 修改定稿。

从销售量上看(现在销售额已经超过 5 万美元), 本系列丛书很明显是非常成功的。而且, 每集书籍也是好评如潮, 每集书籍中章节的引用率也很高。SIOP 年会的一次讨论会专门讨论了本系列丛书对工业与组织心理学的研究和理论发展的影响问题。尽管这种影响很难测定, 而且每集书籍的目的不同, 集中于特定学科, 但是参加讨论会的绝大部分学者都认为, 每集书籍对本领域的研究和理论产生了显著影响, 并且代表了本领域研究和发展的最高水平。

本集书籍的主编是杰夫·威克利(Jeff Weekley)和罗伯特·普劳哈特(Robert Ployhart), 展示了情境判断测验(SJT)这个领域的新思考及其研究。本集书籍收集了大量有关认识和应用 SJT 的研究、理论和实践经验等方面的文章。本集书籍扩大了我们对此种测验的认识视野, 并把大量知识信息整合到了 SJT 的框架之中。

本集书籍还有其他几个优点。过去关于 SJT 的探讨大部分都是非理论性的。本集书籍改变了这种状况, 在本集书籍中, 有几章内容关注的是与 SJT 相关的基本心理过程, 例如: 知觉、判断和决策、实践智力和隐性知识等, 特别关注于这种测验中的被试的心理过程。本集书籍还有大量章节讨论了与 SJT 相关的方法论问题, 特别着重于将来需要解决的方法问题。本集书籍也有大量章节探讨了这种测验的应用问题。

本集书籍的另外一个主要优点是, 它探讨了将来的研究需要解决的问题。本集书籍中的很多章节和总结性章节都提到了将来的相关研究能够有所提高的地

方。这些讨论包括：构想效度的研究以及如何构建 SJTs，以便使之定向于特定的构想、在当前的相关研究之外需要更多的实验性研究、需要更多的理论以及如何把 SJTs 扩展到新的组织情境之中。

我们应该感谢本书的编辑和各个章节的作者，他们清晰地论述了 SJT 的本质、应用，以及有关理论和研究的意义。每集书籍的出版都包含着很多人的辛勤劳动和合作上的努力。在这种努力中，本书的编辑、各个章节的作者、丛书编委会无疑起着重要作用。丛书的所有版税都用于支持 SIOP 的工作，没有任何编辑者或作者收到任何形式的报酬。丛书的编辑者和作者们致力于这样一个艰难任务的唯一目的是深化我们对组织科学的理解，他们的这种精神值得我们尊重。感谢美国劳伦斯·艾尔伯协会(Lawrence Erlbaum & Associates)的编辑 Anne Duffy，在本集书籍的策划和出版过程中，他给予了极大的帮助。

——Robert D. Pritchard

美国中佛罗里达大学

丛书主编(2003—2008)

前 言

在情境判断测验(SJT)的研究过程中,我们经常遇到这种情况,即没有明确的答案,以及缺乏相关理论。在取得了一些研究成果,并且借助于很多同仁其他方面专长的同时,我们不断地致力于这些问题的研究。很明显,关于 SJTs 的许多有用知识仅仅存在于我们研究同仁的头脑和经验之中。与此同时,关于 SJTs 的实证数据也越来越多。在大家对 SJTs 的兴趣不断增加的情况下,我们认为非常有必要编辑一本书,对 SJTs 的前沿研究和实际应用情况进行整合和总结。我们希望你也同意我们的这种想法。

通过促进理论框架,提供一个对最佳应用情况的理解,以及设定一个将来的研究计划,本书必定能够提升 SJTs 的科学水平和实际应用水平。就目前来看,还没有其他书籍能够提供这种关于 SJTs 的全面论述。本书的以下几个特点使它能够对人力资源、组织行为学、管理学以及工业与组织心理学的学者、实践者和学生有所裨益。第一,本书的大量章节关注的是 SJTs 的理论问题以及将来的研究方向;第二,本书的很多章节对如何提高 SJTs 的实际应用水平进行了大量阐述,不仅包括 SJT 的开发和记分,还包括影响测验实施和解释的操作性问题;第三,本书的一些章节对已经出版的和未出版的有关 SJT 的研究进行了全面总结;第四,本书的一些章节对大家当前非常关心的某些问题进行了探讨,例如,SJT 的国际化应用和技术问题等。

我们诚挚地感谢对这个项目的成功完成提供了各种帮助的人们。首先感谢我们的家人对我们编写本书时的状况的容忍(特别是与好像一夜之间冒出来的大量书籍、纸张生活在一起)。本书各章节的作者都投入了大量时间,这都体现在了他们的真知灼见之中。本书编写的时间安排非常紧迫,甚至是对作者的积极性的挑战。Bob Pritchard 和 SIOP 组织前沿系列丛书编委会对本书的编写工作提供了大量的指导和反馈意见,并且合作愉快。最后,美国劳伦斯·艾尔伯协会(Lawrence Erlbaum & Associates)的 Anne Duffy 及其同事对我们的工作提供了大量帮助,并陪伴我们度过了整个编写过程,他们的耐心值得崇敬(我们永远无法

知道他们是如何做到这点的)。如果没有所有这些人的努力,这本书是不可能问世的。

——杰夫·威克利
罗伯特·普劳哈特

撰稿人简介

Talya N. Bauer: 在美国加州的洪堡州立大学(Humboldt State University)获得心理学的学士学位,在美国普渡大学(Purdue University)获得组织行为学和人力资源的博士学位。她 1994 年任教于美国波特兰州立大学。Bauer 博士给本科生和研究生讲授组织行为学、人力资源管理、人际关系、谈判以及培训和开发等课程。她的研究领域是工作关系,具体包括选拔、领导、雇员匹配以及新雇员社会化,并在这些研究领域发表文章多篇。Bauer 博士还为政府、《财富》1 000 强的公司以及新兴组织(start-up organizations)提供咨询服务。Bauer 博士还加入了国家级的专业组织和学会,诸如美国管理学会的人力资源管理执行委员会、美国工业与组织心理学会(SIOP)。她现在是《应用心理学杂志》、《人事心理学》和《管理杂志》的编委会成员。

Margaret E. Brooks: 2004 年毕业于美国鲍灵格林州立大学(Bowling Green State University),并获得博士学位。她现为美国韦恩州立大学(Wayne State University)心理学系工业与组织心理学专业的助理教授。Brooks 是美国工业与组织心理学会(SIOP)及美国判断与决策学会(SJDM)的会员。她的研究兴趣是雇员选拔、招聘、工作选择以及组织形象,尤其关注人们如何形成对工作和组织的知觉。

C. Shawn Burke: 美国中佛罗里达大学模拟与培训学院的一名研究型科学家。她的专业领域包括团队及其领导、团队适应性、团队培训、测量、评估以及团队有效性。Burke 博士在以上领域发表学术文章 40 多篇,在同行评议会议(peer-reviewed conferences)上作学术报告 70 多次。她现在致力于团体适应性及其相应测量的研究,这类研究与以下问题有着较为密切的关系:多元文化背景下的团队绩效、领导,此类团队的培训,以及压力对团队过程和绩效的影响。Burke 博士毕业于美国乔治梅森大学,并获得工业与组织心理学的博士学位。Burke 博士还担任《人类因素》、《领导季刊》和《医疗保健中的质量与安全》等杂志的特设审稿人。她现在正与他人合作编辑两本书,一本书是关于适应性的,另一本书是关于团队有效性的研究进展。

Michael A. Campion: 美国普渡大学(Purdue University)的管理学教授(近19年),此前曾在IBM和惠好公司(Weyerhaeuser)工作过8年。他曾获得工业与组织心理学的硕士和博士学位。他已在专业学术杂志发表论文85篇,在专业学术会议上做报告170多次。他的主要研究领域是面试、测验、工作分析、工作设计、团队、培训、流动、升职以及动机等。在过去的20年中,他是在本研究领域的顶级学术杂志上发表文章最多的10位学者之一。他曾担任《人事心理学》(学术研究杂志)的编辑,美国工业与组织心理学会(SIOP)的会长。他还经营着一个小的咨询公司(Campion 咨询服务公司)和一个小的I/O招聘公司(Campion 招聘服务公司)。

David Chan: 在美国密歇根州立大学(Michigan State University)获得工业与组织心理学的博士学位,现为新加坡管理大学(Singapore Management University)的心理学教授。他的研究领域是研究方法、人事选拔、纵向模型,以及对变革的适应问题等。他现在被推选为美国管理学会研究方法分会执行委员会的大区代表(Representative-at-Large)。David Chan获得的奖励与荣誉有早期生涯杰出贡献奖、William Owens 学术成就奖、SIOP的Edwin Ghiselli 创新研究设计奖、APA的论文研究奖。他现在担任7本杂志的顾问编辑(Consulting Editor)和编委会成员,以及几本杂志的定期评审人(Regular Reviewer)。David Chan教授也是新加坡国家科学基金会和香港研究资助局等研究资助机构的定期评审人。他还是新加坡总理办公室、国防部、社会发展部、青年与体育部、新加坡警察部队、新加坡监狱署,以及其他公共和私人组织的咨询专家。David Chan教授还被新加坡政府聘任为国家预防赌博委员会(National Council on Problem Gambling)的委员,该组织是一个独立机构,其主要工作是资助问题人员的预防与康复计划,以及就赌博问题的各种公共教育计划和项目评估等问题向政府提供建议。

Michael J. Cullen: 美国某人事决策研究所的一名研究型科学家。他曾经参与过私营部门和政府机构的各种大规模的应用研究项目。他的基本研究兴趣是培训、人格、选拔,以及员工的反生产工作行为等。他曾经在《应用心理学杂志》和《美国科学家》杂志发表文章多篇,编写或合作编写了几本相关领域的书籍。他在美国明尼苏达大学(University of Minnesota)获得工业与组织心理学的博士学位。

Fritz Drasgow: 在美国伊利诺伊大学香槟分校(University of Illinois at Urbana-Champaign)获得博士学位,现为该校劳工与劳资关系专业的心理学教授。Drasgow的研究主要集中于心理测量。他曾经研究过如何识别测验对个体的误测问题,以及使用多媒体电脑技术评估社会和人技能,而这种技能是很难通过纸笔测验进行测量的。Drasgow曾兼职于很多咨询委员会,并且是8本杂志的编

委会成员,这些杂志包括《应用心理学杂志》、《应用心理测量》等。他曾担任美国工业与组织心理学会(SIOP)14 分会会长。

Barbara A. Frizsche: 美国中佛罗里达大学(University of Central Florida)工业与组织心理学专业的博士生导师。她的研究兴趣是工作选择、培训中的学习者控制、工作场所中的多样性、亲社会人格。她曾在《人格与社会心理学杂志》、《职业与组织心理学杂志》、《管理杂志》、《职业行为杂志》与《应用社会心理学杂志》等著名学术期刊发表论文多篇。

Theodore Gessner: 1971 年毕业于美国马里兰大学(University of Maryland), 获得社会心理学专业的博士学位。现为美国乔治梅森大学(George Mason University)心理学专业的副教授。他的研究兴趣是焦虑、人类破坏性中的人格因素和幽默感中的人格因素。

W. Lee Grubb III: 美国东卡罗来纳大学(East Carolina University)管理学系的助理教授。他在美国弗吉尼亚联邦大学(Virginia Commonwealth University)获得博士学位。他的研究兴趣是情境判断测验、情绪智力和创业。

Nathan S. Hartman: 在美国弗吉尼亚联邦大学(Virginia Commonwealth University)获得博士学位。现为美国约翰卡罗尔大学(John Carroll University)博勒(Boler)商学院的管理学助理教授。他的研究兴趣是组织公民行为、雇员选拔、情境判断测验,以及研究方法。

Scott Highhouse: 1992 年毕业于美国密苏里大学圣路易斯分校(University of Missouri at Saint Louis), 并获得博士学位。现为美国鲍灵格林州立大学(Bowling Green State University)心理学系工业与组织研究领域的教授,前任系主任。Scott 是《组织行为与人类决策过程》杂志的副主编,以及《应用社会心理学杂志》和《职业与组织心理学杂志》的编委会成员。他是美国判断与决策学会的会员,并被提名为美国心理学会(APA)和美国工业与组织心理学会(SIOP)的理事(fellow)。Scott 发表了多篇关于雇用背景下的决策的研究论文。他的研究兴趣是组织形象与吸引力、雇员招募与选拔、判断与选择的背景效应,以及应用心理学史。

Brian C. Holtz: 加拿大卡尔加里大学(University of Calgary)心理学专业的助理教授。他在美国乔治梅森大学(George Mason university)获得工业与组织心理学专业的硕士学位(2003)和博士学位(2005)。他的研究兴趣是人事选拔、求职者反应、组织正义等。他的研究成果已经在几本学术杂志和专业学术会议上发表。

Amy C. Hooper: 美国明尼苏达大学(University of Minnesota)工业与组织心

理学专业的博士研究生。他的研究兴趣是人格测量、非认知测量中的作假,以及种族和伦理的多样性。他关于情境判断测验的研究曾在 SIOP 会议上展示,有一篇文章已经被《应用心理学杂志》接受。

Hannah L. Jackson: 美国明尼苏达大学(University of Minnesota)工业与组织心理学专业的博士研究生。他的研究兴趣是外派人员工作绩效(expatriate job performance)、团体人格差异、领导、情绪性劳动和员工反生产工作行为等。他关于情境判断测验的研究曾在 SIOP 会议上展示,有一篇文章已经被《应用心理学杂志》接受。

Richard J. Klimoski: 美国乔治梅森大学(George Mason university)管理学院院长、心理学与管理学教授。他的教学和研究兴趣主要围绕组织控制系统进行,例如,绩效评估、绩效反馈和团队绩效。他的研究成果已经在《应用心理学杂志》、《人事心理学》、《管理学会学报》、《管理杂志》、《行政科学季刊》、《冲突解决杂志》等著名学术期刊上发表。他与 Neal Schmitt 合著了《人力资源管理研究方法》(1991)一书,与 Stephen Zaccaro 合作编写了《组织领导的本质》(2001)一书。他还与 Robert G. Lord、Ruth Kanfer 合作编写了《工作场所中的情绪》(2002)一书。他还是《人力资源管理评论》和《组织研究方法》等杂志的编委会成员。

Filip Lievens: 在比利时根特大学(Ghent University)获得博士学位,现为该校人事管理与工作和组织心理学系的副教授。他曾在组织吸引力、高风险测验、人事实践知觉,各种选拔程序(例如,评价中心、情境判断测验和基于网站的评估)等领域发表论文 40 多篇。他的研究发表的主要杂志有《应用心理学杂志》、《人事心理学》、《组织行为杂志》、《职业与组织心理学杂志》、《应用心理学:国际评论》、《国际选拔与评估杂志》。他曾担任《国际选拔与评估杂志》的评审编辑,现为 5 本杂志的编委会成员。他现在还是国际应用心理学会组织心理学分会的秘书。Filip 曾多次获得国际人事管理协会的最佳论文奖。

Michael A. McDaniel: 1986 年毕业于美国乔治华盛顿大学(the George Washington University),获得工业与组织心理学专业的博士学位。现为美国弗吉尼亚联邦大学(Virginia Commonwealth University)的管理学教授,以及美国一家人力资源咨询公司(Work Skills First, Inc.)的总裁。McDaniel 博士以其在人事选拔系统开发与验证方面的研究与实践而闻名于世。McDaniel 博士在《管理学会学报》、《应用心理学杂志》、《人事心理学》等重要杂志上发表文章多篇。McDaniel 博士是美国管理学会会员,美国工业与组织心理学会及美国心理学会的理事。他当前的研究兴趣是情境判断测验、元分析在工业与组织心理学中的应用、发表偏倚(publication bias)以及工作场所中的人口统计学差异。

Frederick P. Morgeson: 美国密歇根州立大学(Michigan State University)伊莱·布罗德(Eli Broad)商学院的管理学副教授。他 1998 年毕业于美国普渡大学(Purdue University),获得工业与组织心理学专业的博士学位。Morgeson 博士的研究领域主要包括工作设计、工作分析、人事选拔、领导、工作团队等。他已发表的论文及书籍章节共计 35 多篇,其中 14 篇文章的引用率非常高。另外,他还在专业会议上发表论文 50 多篇。他现在是《人事心理学》和《管理杂志》的编委会成员。2005 年,因其在应用心理学领域的早期生涯贡献,获得美国心理学会(APA)的杰出科学贡献奖。

Stephan J. Motowidlo: 1976 年毕业于美国明尼苏达大学(University of Minnesota),获得工业与组织心理学专业的博士学位。现为美国莱斯大学(Rice University)心理学系的 Herbert S. Autry 教授。他的研究兴趣是工作态度、职业压力、选拔面试、工作模拟、情境判断测验、绩效评估、绩效模型等。Motowidlo 博士是《应用心理学杂志》、《人类绩效》和《组织行为杂志》的编委会成员。

Troy Mumford: 在美国普渡大学(Purdue University)克兰纳特管理研究生院(Krannert Graduate School of Management)获得组织行为与人力资源管理专业的博士学位。他目前讲授人力资源管理课程,包括薪酬、绩效管理与组织行为。他当前的研究兴趣是团队成员有效性的决定因素,弹性福利期权的雇员选择,多层次领导技能要求。Troy 曾为生物医药、制造、金融、航空等行业的许多公司,以及美国政府的很多机构提供过独立的咨询服务和应用项目研究。这些项目横跨人力资源管理的很多领域,包括工作分析、选拔招聘、培训、薪酬、HR 计划、过程分析和绩效评估。

Nhung T. Nguyen: 美国陶森大学(Towson University)管理学专业的助理教授。她在美国弗吉尼亚联邦大学(Virginia Commonwealth University)获得组织行为与人力资源管理专业的博士学位。她的主要研究兴趣是雇员选拔、印象管理和绩效评估。她在方法学上的兴趣是元分析的应用、组织研究中的结构方程模型。她曾在《国际选拔与评估杂志》、《应用心理学杂志》、《应用社会心理学杂志》、《人力资源管理应用研究杂志》、《高等教育政策与管理杂志》等杂志上发表论文多篇。

Julie B. Olson-Buchanan: 1992 年毕业于美国伊利诺伊大学香槟分校(University of Illinois at Urbana-Champaign),获得工业与组织心理学专业的博士学位。现为美国加州州立大学弗雷斯诺分校(California State University-Fresno)克雷格(Craig)商学院管理学系的教授、系主任。她的研究兴趣是基于技术评估的开发、经验的前因后果与工作场所中的虐待表现。她的研究成果已在