

人事心理学

〔美〕韦恩·卡西欧 著



565412



人 事 心 理 学

〔美〕韦恩·卡西欧 著

彭和平 等编译



中国人民大学出版社

Wayne F. Cascio
Applied Psychology in personnel Management
Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1987

根据美国普伦蒂斯—霍尔出版公司1987年版译出

人 事 心 理 学

【美】韦恩·卡西欧 著

彭和平 等编译

中国人民大学出版社出版发行

(北京海淀路39号 邮码: 100872)

河北省南宫市印刷厂排版

北京市丰台区印刷厂印刷

新华书店经销

开本: 850×1168毫米32开 印张: 12.5

1991年5月第1版 1991年5月第1次印刷

字数: 307 000 册数: 1-4 500

ISBN 7-300-01051-2

C·75 定价: 4.90元

译 者 的 话

《人事心理学》一书是美国科罗拉多大学管理学和组织学教授韦恩·卡西欧的一部重要著作。1978年第一版问世后受到社会上的广泛欢迎，1982年和1987年经修改后连续出了第二版和第三版，本译本采用的是第三版版本。

人事心理学是把心理学的研究成果和理论运用于人事管理领域的一门新的学科。作者在该书中运用现代管理科学、心理学、计算机科学、统计学等学科的新成果，对人事心理学的基本理论、发展趋势和实际应用进行了系统阐述，是在这一领域中较有影响的一部代表作。全书分为七部分，共19章，论述了人事心理学产生和发展的社会历史背景，在人事决策方面的作用和影响，人员测评的具体方法和过程以及人事心理学在人事立法、人力资源管理、人员雇用、招聘、选择、分配等方面的实际运用和改善心理环境等问题，结构严谨，内容丰富。作者从顺应时代发展的角度出发，既强调理论性，又强调实用性，具有较高的学术价值和实用价值，适于广大理论研究者 and 实际工作者阅读。

为了介绍国外现代心理学和人事管理的理论和方法，有助于在理论和实践上探讨我国劳动管理和人事管理领域中的实际问题，我们翻译了这本书。考虑到读者对象和篇幅限制，对内容做了适当删节，但主要论述和基本理论仍忠实于原文。在本书的编译过程中，受到全国人民代表大会内务司法委员会副主任焦善

民、中国人民大学劳动人事学院副院长赵履宽教授、行政管理学研究所所长黄达强教授的热情鼓励和支持，在此特别表示感谢。

参加本书翻译的人员有彭和平（第三版序言，第1、2、3、6、10、11、15、18、19章），赵忠凌（第4、5章），梁开广、王才康（第7章），罗春荣（第8章），卢蜀萍（第9章），陈秋萍（第12、13章），童英（第14章），王丹彦（第16、17章），李凯、宫为可参加了本书部分章节的翻译。全书最后由彭和平统校定稿。由于译者水平所限，错误之处在所难免，敬请读者和专家们指正。

第 三 版 序 言

本书的第三版和前两版一样，是一本多种学科交叉的、以心理学为基础的人事管理教科书。本书的主题是人事心理学——运用心理学的研究和理论解决组织中的利用人力资源的问题。人事心理学是心理学的应用领域，它的目标是使组织更有效地、更令人满意地安排各种工作。

人事心理学是心理学和人事管理学的结合。它的内容是这两门学科的重合部分，它是人事管理学的一个分支，但其内容不包括劳动法和补偿法、组织计划、工业情报、劳工关系、雇员福利和服务等论题。人事心理学也是工业和组织心理学的一个分支——研究工业环境中人的行为。今天，由于工业和组织心理学在各个方面的重大发展，人事领域只是引起工业和组织心理学家注意的许多领域之一。

近十年中，人事职能已经发生了巨大的变化，它们不再仅仅关心住房、档案管理和组织内部的斗争。当前，人事经理（也常被称为人力资源管理主任）处在重要的人事决策的第一线，并且常常以副总经理的身份行事。民权法、联邦政府机构对公共和私人组织人事措施的严格检查、害怕引起民事诉讼或撤销政府合同、人事计划日益复杂等等，所有这些原因以及更多的原因，引人注目地加强了当代人事管理者的责任。因此，专职的人事工作者必须充分了解人事理论、有关假定及他们的政策和方法所产生的影

响，因为在这个领域中，明显的错误将付出相当大的代价。美元、效率、雇员挫折方面的损失是无法忍受的。

因此，和第一版及第二版一样，我在本版中包括了有关的重要理论、统计和心理测验方面的材料。某些读者可能会对本书提出批评，认为它的一些根据“在现实世界中做不到”。我同意本书中的某些观念和技术（如决策理论和一体化的人力资源计划系统等）可能只有很少的组织运用过。然而，通过对公共组织和私人组织的调查了解，我坚定地相信，这些较新的观念将被更广泛地采用。本书力求从长远的、进步的观点出发；即使统计、心理测验或心理学理论是以一种传统的方式表述的，但是，我相信，归根结底，更重要的事情是实际运用。

在写作本书的过程中，我对本书的读者有两种假定：（1）他们熟悉人事管理学和/或工业心理学的一般问题；（2）他们有一定的统计学基础——至少在概念方面较为了解统计程序以及最好能够计算和解释测验问题。和前两版一样，我的目标是：（1）向进一步发展的领域挑战，而不是简单罗列过去的做法；（2）论述人事专家们注意的模式；（3）论述科学方法和基本理论，使认真学习这门学科的学生具有广泛的知识，奠定坚实的基础。

我的整个目标是把心理学的理论同能够使学生或专业人员有效地把理论转化为实践的手段和方法结合起来。我感到，在我们所处的复杂的和动态的环境中，科学和技术的进步比以往任何时候发展得都快。如果人们想避免阿默（1970年）所说的“保罗原则”，即经过一段时间，个人常常会变成所受教育不合需要的人，因此，他们不能胜任他们曾经很顺利地完成的绩效水平，那么，教育就必须成为毕生要做的事情。如果本书具体阐明了这种思想，将会极大地丰富人事专业的内容。

在心理学部门、企业 and 专业学校中，本书的前两版受到好

评。为了使本书继续反映人事心理学的现状，包括各个方面的新思想和新的研究成果，出本书的第三版是非常必要的。实际上，在第三版中，上千个参考材料有60%是新补充的！人事心理学的领域每年都在迅速发展。第三版所包括的一些新的内容列举如下：

- 第二部分：人事决策——方法和效果，重新编排了顺序。效标和绩效鉴定这两章相互衔接，并增加了新的一章“态度和行为对工作效率、工作生活质量和管理关系的影响”，从心理学的角度论述这些重要论题。

- 对可比价值、性骚扰、年龄等突出的法律问题的论述，对平等就业机会的考虑，吸毒检查，对训练和经验的评价，在人员选择过程中运用测谎器等等，这些内容都是最新的。

- 较通俗地论述了项目反应理论、效度泛化和元分析概念。

- 引用了《教育和心理测验标准》最新修订版（1985年）等有关著作的最新材料。

- 更充分地论述了企业战略计划和人力资源计划之间的联系。

- 论述了效用理论的最新发展，包括从美元价值方面评价训练和开发活动的效果。

- 论述了组织文化对人员安排和分类的影响，这是新的论题。

- 激励被训练者更好地完成训练的要素理论模式是新增加的内容。

- 扩大了工作评价的论述范围，专门强调了可比价值问题。

- 利用效度和效用方面的证据论证了根据行为科学所作的干预对工作队伍生产率的影响。

- 论述了人力资源管理中的伦理问题，包括内部揭发和雇员研究问题。

在此，我要专门感谢我的妻子多罗西和儿子约艾在整个写作期间对我精神上的支持和鼓励。他们的爱和奉献增添了我的欢乐，减轻了我的困难。

韦恩·卡西欧

目 录

译者的话	(1)
------------	-------

第三版序言	(1)
-------------	-------

第一部分 人事心理学的基本问题	(1)
------------------------------	--------------

第一章 组织、工作和人事心理学	(1)
------------------------------	--------------

第一节 组织与工作差异和个人差异	(2)
------------------------	-------

第二节 人事心理学的发展前景	(6)
----------------------	-------

第三节 本书计划	(13)
----------------	--------

第二章 法律和人事管理的关系及其心理影响	(16)
-----------------------------------	---------------

第一节 法律体制	(17)
----------------	--------

第二节 与人事管理有关的法律要求和原则	(19)
---------------------------	--------

第三节 法律的实施——制定规章的机构	(26)
--------------------------	--------

第四节 关于雇用问题的司法解释——一般原则	(29)
-----------------------------	--------

第五节 雇用工作的肯定性行动	(37)
----------------------	--------

第二部分 人事决策——方法和效果	(43)
-------------------------------	---------------

第三章 人事决策和系统方法	(43)
----------------------------	---------------

第一节 效用理论——一种思维方式	(44)
------------------------	--------

第二节 人事心理学的系统观点	(46)
----------------------	--------

第四章 效标：概念、测量和评价	(59)
第一节 关于效标的定义.....	(59)
第二节 效标维度.....	(61)
第三节 制定效标的要素.....	(63)
第四节 工作绩效与情境特性的关系.....	(65)
第五节 效标评价.....	(68)
第六节 效标污染.....	(69)
第七节 合成效标与多项效标.....	(71)
第八节 研究设计和效标理论.....	(74)
第五章 绩效鉴定	(77)
第一节 绩效鉴定的目的和绩效测量类型.....	(77)
第二节 行为障碍和绩效鉴定的行为基础.....	(79)
第三节 谁来进行鉴定.....	(82)
第四节 绩效鉴定中的某些偏见.....	(86)
第五节 主观鉴定的系统方法.....	(89)
第六节 绩效鉴定的其他方面.....	(95)
第六章 态度和行为对工作效率、工作生活质量和 管理关系的影响	(97)
第一节 态度及其特性.....	(98)
第二节 态度对行为的影响.....	(99)
第三节 从行为方面提高工作效率和工作生活 质量的方法	(101)
第四节 参与和参与形式	(104)
第五节 从行为方面改进管理关系的方法	(110)
第三部分 人员测评和人事决策	(115)
第七章 个体差异的测量与解释	(115)
第一节 测量的性质	(116)

第二节	测量量表	(117)
第三节	心理测量	(121)
第四节	测量程序的系统性	(122)
第五节	一致性和预测功效	(127)
第六节	对信度的评估	(123)
第七节	信度的解释	(133)
第八节	测量的标准误差	(134)
第九节	泛化理论	(135)
第十节	解释测验程序的结果	(136)
第八章	个体差异测量的效度评定和应用	(140)
第一节	信度和效度	(140)
第二节	效度证据	(142)
第三节	与内容有关的证据	(143)
第四节	与效标有关的证据	(145)
第五节	影响效度系数的其他因素	(150)
第六节	与构成有关的证据	(152)
第七节	交叉效度评定和效度的泛化	(154)
第八节	元分析	(157)
第九章	人事决策的公平性	(160)
第一节	差异效度：可能的形式	(161)
第二节	差异预测	(166)
第三节	选择的公平性	(167)
第四节	公平雇用和公共政策	(174)
第四部分	人事决策前的基础工作	(177)
第十章	工作分析	(177)
第一节	什么是工作分析	(178)
第二节	工作分析的专门术语与工作特性	(179)

第三节	对工作的规定和描述	(182)
第四节	工作说明书	(184)
第五节	工作分析信息的效度	(185)
第六节	收集工作信息的方法	(189)
第七节	职位分析调查表(PAQ)	(195)
第八节	对各种工作分析方法的比较和利用	(198)
第九节	管理工作方面的工作分析	(198)
第十节	职业信息	(202)
第十一章	人力资源计划系统	(205)
第一节	什么是人力资源计划	(206)
第二节	人力资源信息系统	(210)
第三节	人员基本情况统计	(214)
第四节	人力资源供求预测	(216)
第五节	人力资源需求	(223)
第六节	控制和评价	(230)
第五部分	人员心理分析和选择人员的方法	(235)
第十二章	招聘与筛选	(235)
第一节	招聘计划	(236)
第二节	招聘工作	(240)
第三节	测量、评价和控制	(242)
第四节	对推荐材料和申请材料的审查	(245)
第五节	个人简历材料	(247)
第六节	雇用面谈	(250)
第七节	影响决策过程的因素	(251)
第十三章	人员选择决策	(256)
第一节	人员选择的传统方法	(256)
第二节	不同的预测模式	(259)

第三节	决策的准确性	(263)
第四节	评价选择方法的效用	(266)
第十四章	选择管理者的问题和方法	(271)
第一节	管理者成功的绩效标准	(272)
第二节	选择管理者的方法	(274)
第三节	预测工具	(275)
第四节	管理者绩效的工作样本	(279)
第五节	几种预测方法的效用	(281)
第六节	评价中心	(283)
第十五章	职位分类和不同的工作安排	(291)
第一节	系统研究职位分类和工作安排的需要	(292)
第二节	工作类型	(298)
第三节	独立性工作的分类方法	(299)
第四节	连续性工作和协作性工作的分类方法	(304)
第六部分	人员开发方法和工资报酬的心理影 响	(311)
第十六章	训练与开发：设计理论	(311)
第一节	训练与开发的性质和特征	(312)
第二节	训练设计	(313)
第三节	分解学习任务与安排学习顺序	(321)
第四节	指导训练与开发工作的行为模式	(322)
第十七章	训练与开发：实施与成果测量	(331)
第一节	训练与开发技术及选择方法	(331)
第二节	测量训练和开发结果	(336)
第三节	经典的实验设计	(343)
第四节	变化的测量	(346)
第五节	统计、实践和理论意义	(349)

第十八章 补偿和报酬系统及其心理影响	(352)
第一节 补偿和报酬系统的总目标	(353)
第二节 补偿和报酬系统的外部影响	(356)
第三节 补偿和报酬系统的方法问题	(360)
第四节 工资系统结构	(365)
第五节 工资管理过程中的问题	(369)
第七部分 人员和组织——改善心理环境	(373)
第十九章 人力资源管理中的伦理道德问题	(373)
第一节 雇员隐私	(374)
第二节 测验和评价	(377)
第三节 组织研究方面的伦理问题	(381)

第一部分 人事心理学的基本问题

第一章 组织、工作和人事心理学

在我们周围，到处都是人类组织——企业、医院、政治团体、军事组织、男女俱乐部、教会、青少年团体以及小型联合会等等，这只是其中很少一部分的组织名称。每一个组织都有自己特定的目标，为了有效运转，每一个组织都必须把整体任务分解成各种不同的工作，各种工作存在着不同的要求；同样，人们在智力、能力、兴趣及其他各个方面也存在着差异。面对这种工作差异和人员差异，我们必须制定出有效地利用人力资源的计划。

当我们从工业时代进入信息时代时，对于许多人，特别是对于年轻的管理者来说，工作已经不再是生活的中心。人们仍然努力工作，仍然追求地位和经济收入。但是，他们并没有因为工作而放弃其他兴趣。他们在自己的生活中，努力争取在工作活动和工作之外的活动之间实现平衡。如何把这种追求变为一种激励力量，是组织所面临的挑战。

在一个开放的社会中，每一个人对于其所胜任的任何工作都享有根本的、不可让渡的权力。这是一个基本观点，我们在这种观点指导下来考虑人事心理学如何才能有助于较明智地、更合乎

人的特性地利用人力资源。如果当前的法律、社会、政治、经济等因素预示着人们未来关注的事情，那么可以说，人事心理学在80年代、90年代及更远的期间内，将对工作领域产生越来越重要的影响。

第一节 组织与工作差异和个人差异

每一个人在其整个一生中，都和这种或那种组织有密切联系。儿童在成长发育的正常过程中，将会到学校上学，接触教会或宗教组织，参加某种小型联合会或青少年组织以及所在地区的社会组织。他们毕业后，可能会经过选择，参加军事组织、企业组织或服务组织，而且为了具备加入某种组织的基本条件，他们可能不得不先加入某个工会组织。显然，我们的日常生活和这种或那种组织的成员资格有着千丝万缕的联系。

是什么样的共同特性使各种不同的活动在“组织”这个集合名词下结合起来的呢？这是一个很难回答的问题。关于组织有许多不同的定义，每一种定义都反映出论著者的背景及其认为对于组织来说什么最适当或什么最重要的理论观点。然而，在这些定义中，有某些人们常常提到的基本因素。一般说来，组织是一种为了实现某个具体目标或某些目标而精心设计的社会单位（赖茨，1981年）。还有一些观点把组织看做是投入、生产能力、产出的系统。投入（原材料）从外部环境中输入，经过转换或改变（例如，每天有成吨的钢材被制造成汽车车身），最终以产出形式（成品）经过输出或销售返回到外部环境。对于组织来说，有各种各样数不清的投入（能源、原材料、信息等等），但是，人是一切组织的基本成分，社会关系是使人们凝聚在一起的纽带。本书研究的是作为组织成员和组织资源的人以及人事心理学如何才能有助于最明智地、最合乎人的特性地利用人力资源。人事心