

生活中的心理小实验

100个心理小实验

帮你在工作中游刃有余

● [法] 利昂内尔·达高 著 谈珩 译
Lionel Dagot

上海社会科学院出版社

DUNOD

100 个心理小实验

帮你在工作中游刃有余

• [法] 利昂内尔·达高 著 谈珩 译
Lionel Dagot



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

100 个心理小实验: 帮你在工作中游刃有余 / (法) 达高著; 谈珩译. — 上海: 上海社会科学院出版社, 2009
(生活中的心理小实验)
ISBN 978-7-80745-493-9

I. 1… II. ①达…②谈… III. 心理测验-通俗读物
IV. B841.7-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 028053 号

Lionel Dagot

100 petites expériences de psychologie en entreprise: pour mieux se comprendre au bureau

© Dunod, 2006, 1st edition, Paris.

ISBN: 2-10-050015-5

本书经巴黎 Garance SUN 代理

上海市版权局著作权合同登记号: 图字 09-2006-873.

100 个心理小实验: 帮你在工作中游刃有余

作 者: [法]利昂内尔·达高

译 者: 谈 珩

责任编辑: 言 孙

封面设计: 王斯佳

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海淮海中路622弄7号 电话 63875741 邮编 200020

http://www.sassp.com E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 上海敬民实业有限公司长阳印刷厂

开 本: 850×1168 毫米 1/32 开

印 张: 6.625

插 页: 2

字 数: 138 千字

版 次: 2009 年 6 月第 1 版 2009 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-493-9/B·025

定价: 22.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

请您花几分钟思考一些小问题：

◆ 您认为找工作最好的方法就是投出成百上千份简历吗？

◆ 您认为薪金越高的工作越好吗？

◆ 您认为在家工作就是天堂吗？

◆ 您羡慕退休的人吗？他们可以随心所欲地做工作时想做而不能做的事。

如果至少有一题您的答案是肯定的话，您就有必要读一下这本《100 个心理小实验：帮你在工作中游刃有余》了。实际上，很多我们认为理所当然的想法或工作实践都经不起科学分析的仔细推敲。我们在职场上的所有行为都基于非常复杂的心理学机制。正因为如此，我们在面临一些诸如招聘、歧视等关键问题时，往往并不满足于辛辣地讽刺一番。为了避免将导致这些行为的真正原因和社会赋予它们的意义相混淆，我们就需要将思考建立在坚实的基础上。

例如，女性之所以较之男性更倾向于人际关系或社交领域的工作，并非基因条件使然。真正的原因是：社会将女性这一近乎“必然”的选择变成了一种心理优势；尤其在这个依然

是男性占主导的社会中，这可谓是一种强加的心理优势。于是问题又回到了原点：女性因此认为，她们在心理素质上比男性更适合于人际关系和社交领域的工作。

这个小例子很好地阐释了我为这本书所定的方向：指出并且强调我们在工作领域中遇到的所有复杂情况是基于社会影响产生的，而并非由生理条件决定的。在我看来，这个区别至关重要，尤其在如今很多心理学研究都试图为此寻找生物学，甚至遗传学解释的背景下，澄清这一点是刻不容缓的。这里并不是说一概否定这样的研究方向，只是想告诉更多的朋友，尽管一些无益的、不公平的现象仍然存在，但只要认为它们是基于社会影响产生的，我们就有改善的可能。因为影响是可以消除或重新塑造的。而以基因论解释我们的行为就做不到这一点了。

心理学研究，尤其是职业生涯领域内的研究可谓是日新月异。研究课题也是丰富多彩，别具一格的。然而，这些学术文章、著作、研讨会文集仅在少数几位专家间交流。本书的出版旨在让每一个人都能接触到这些极具趣味的研究成果。

本书介绍了目前国际上最具代表性的研究成果以及新颖的研究方法，以便于我们更好地理解职场上一些诸如性骚扰、歧视、招聘、创造力、男女关系等难以回避的问题。

祝您阅读愉快！

阅读小贴士

本书以卡片形式编辑，便于您轻松查阅，以免您为了解一

个小问题而翻遍全书。书中介绍的所有研究成果都是经过严格的科学论证的,因而涉及很多量化分析和复杂的数据。为此我专门列出一些在阅读过程中经常出现的科技关键词,以便您更好地理解这些数据。

✓ 研究主体 (或称参与者)是指参加试验的人员,他们通常不知道试验的真正目的。只有这样,研究员所设计的变量才能更好地解释我们在试验中所观察到的现象。

✓ 自变量是研究员为验证他的假设所使用的原因因素。例如,在验证“如果其他条件没有差异,白人的工作能力在人们心目中较之黑人更胜一筹”的猜想时,求职者的肤色是一个自变量。

✓ 应变量是研究员通过控制一个或几个自变量而得出的结论。在上述的例子中,白人求职者和黑人求职者的得分就是需要衡量的应变量。

✓ 两个结论间的量化差异未必具有充分的科学说服力以证实研究员的假设,因而需要采用数据试验来衡量所观察到的差异是否有意义。只有得到在数据上有意义的量化差异时,这样的猜想才能成立。

目 录

前言	1
第一章 招聘	1
1 为何报纸上的招聘广告并无多大用处?	
求职过程中的效率因素	3
2 为何高级职员不能等到失业后才另谋高就?	
高级职员的失业表现	6
3 为何您认为面试官的提问不甚厚道?	
面试的构成及其有效性	9
4 “我手写我心”1:为何招聘人员不能迷信笔迹学?	
招聘过程中笔迹学的有效性	12
5 “我手写我心”2:为何招聘人员依然选择相信笔迹学?	
笔迹学基础:银行心理学	15
6 香水小贴士 1:女士们,为何您丈夫使用的香水能为您找工作助上一臂之力?	
关于香水与求职的成见	17

7	香水小贴士 2: 请勿在简历上喷洒香水 不寻常的香水使用以及对能力评估的影响.....	20
8	为何“变色龙”式的表现能为求职者在面试过程中加分? 竞聘演说随“官”应变.....	22
第二章 评估		25
9	年轻营业员的“见习”胸牌能让您多生宽容之心吗? 见习生如何应对经验缺乏.....	27
10	个性能否弥补能力的平庸? 心理标准与职业评估	30
11	您愿意拥有一个同龄的上级吗? 职业评估之辈分效应	33
12	若您碰巧在马赛工作, 来自巴黎的顾客会更容易记住您的口音吗? 非典型口音与记忆	35
13	为何信而见疑? 组织行为表现与评估	38
14	如何在上司面前显得谦逊? 谦虚法则	42
第三章 创新精神与创造力		45
15	如何使高额员工培训费事半功倍? 契约理论与职业培训	47

16	头脑风暴可行却并非百试不爽 团队创造力的启发与抑制因素	50
17	宁愿小而精,不求大而懒 团队规模与技术创新水平	54
18	男女搭配,创新加倍 性别混合制团队创新能力	56
19	研究如何才能开花结果? 组织模式与科学研究成果	58
20	如何事半功倍? 答:站着开会! 会场条件与会议决策	61
第四章 管理		65
21	廉颇老矣,尚能饭否? 年龄与工作业绩	67
22	选择“固定工资”还是“固定工资+按比例浮动”? 为什么呢? 甘冒浮动工资风险之人	71
23	为何一笔可观的薪酬未必能拴住员工的心? 上级的支持是补偿薪酬满意度最好的润滑剂 ...	73
24	若旁人多加提醒,您的缺勤数会有所减少吗? 缺勤情况一览表的作用	75
25	金融咨询师的诚信底线究竟是什么? 依据公司业绩调整薪酬与专家的客观态度	78
26	总经理薪酬与公司股份都会从全球一体化中受	

	益吗?	
	将公司业绩归咎于竞争的经济效应	81
27	错误能使您盈利吗?	
	经营“错误”与公司业绩	84
28	同事的成功或失败能否给予您启示?	
	基于错误分析的培训	86
29	经理可以犹豫不决吗?	
	领导层的语言风格与企业文化	89
30	销售员生来就诡计多端吗?	
	销售员道德标准与企业伦理间的关系	92
31	我们可以像影响一个法国人一样影响中国人吗?	
	左右工作的文化策略	96
32	是否应该藐视公司里的流言蜚语呢?	
	组织社团化与流言蜚语	99
第五章	歧视与骚扰	101
33	既定无能:积极的区别对待之风险	
	谴责与积极的区别对待	103
34	未受益者是怎样看待积极的区别对待政策呢?	
	积极的区别对待及其损失	107
35	在受益者眼中,积极的区别对待政策的所有实 践都是有价值的吗?	
	积极的区别对待政策的各类实践的公平性	110
36	穆罕默德会成为一名优秀的银行家吗?	

职员间的民族差异与种族偏见·····	113
37 作为团队中唯一的有色人种有何风险吗?	
职场上成见之威胁·····	116
38 精神骚扰的受害者会是怎样一幅光景?	
骚扰的社会职业后果·····	118
39 为何同事并未一贯地支持骚扰受害者?	
企业环境与目击者的缄默·····	122
第六章 男性、女性:职业模式·····	125
40 实习:职场性别歧视的第一步	
对实习生的性别歧视·····	127
41 管理模式有性别之分吗?	
管理风格与性别·····	130
42 男性面对困难时比女性更坚韧吗?	
缺勤解释的合理性·····	136
43 女性作为企业领袖果真是一种附加值吗?	
执行委员会中的男女平等性与公司业绩·····	138
44 男女平等:女性亦可能骚扰男性!	
性别弱势与遭受精神骚扰的危险·····	140
45 帮助同事:在男性是优点在女性是理所当然	
关于性别的成见与注重利他主义·····	143
46 流言蜚语是女性的专利吗?	
性别与飞短流长·····	146
47 如果您的汽车修理工名叫克里斯蒂娜,您会对	

她所犯的 error 更加宽容些吗?

性别成见与客户的满意度..... 149

第七章 技术与工作条件..... 151

48 贵公司网站会吓退最优秀的求职者吗?

网站对于未来求职者的吸引力..... 153

49 为何应避免以电子邮件的方式递交个人评估表?

礼貌程度与交流方式..... 156

50 您在因特网上和纸面上填写的心理测试答案

一致吗?

纸质与因特网智商测试的一致性..... 159

51 办公室装潢能否提高您的效率?

工作环境的布置对心理的影响..... 161

52 除去个人办公桌的隔离板改善了工作气氛吗?

开放式办公室与心理舒适度..... 165

53 在电话咨询中心工作有必要害怕吗?

工作受控、心理健康与工作效率 168

54 远程工作对企业而言确是一件好事吗?

远程工作与工作业绩..... 172

第八章 私人生活与工作..... 177

55 在家里工作真是理想状态吗?

远程工作的身心影响..... 179

56 您希望夫妻双方在同一家企业供职吗?

	拥有同一雇主的夫妻.....	183
57	父亲的产假那么容易休吗? 男女性的不同社会角色与工作、生活之间的 矛盾.....	185
58	您有权在晚上 8 点之后关闭手机? 工作、私生活间的界限与生活质量	189
59	当工作比家庭更重要时,您该咨询谁? 两性关系与职业咨询.....	191
60	幸福是退休职员的专利吗? 退休生活的满意因素.....	195

第一章

招 聘

- ▶ 1 为何报纸上的招聘广告并无多大用处?
求职过程中的效率因素..... 3
- ▶ 2 为何高级职员不能等到失业后才另谋高就?
高级职员的失业表现..... 6
- ▶ 3 为何您认为面试官的提问不甚厚道?
面试的构成及其有效性..... 9
- ▶ 4 “我手写我心”1:为何招聘人员不能迷信笔迹学?
招聘过程中笔迹学的有效性 12
- ▶ 5 “我手写我心”2:为何招聘人员依然选择相信笔迹学?
笔迹学基础:银行心理学..... 15
- ▶ 6 香水小贴士 1:女士们,为何您丈夫使用的香水能
为您找工作助上一臂之力?
关于香水与求职的成见 17
- ▶ 7 香水小贴士 2:请勿在简历上喷洒香水
不寻常的香水使用以及对能力评估的影响 20
- ▶ 8 为何“变色龙”式的表现能为求职者在面试过程中加分?
竞聘演说随“官”应变 22

1 为何报纸上的招聘广告并无多大用处？

求职过程中的效率因素

无论对于那些失业者、即将失业的人，或者那些已有一份工作却想另谋高就的幸运儿来说，他们面临的第一个问题就是如何选择一个好的方法。

为了谋得一份职位，抑或首先获得一次面试的机会，我们究竟该怎么做呢？

求职者所能获得的信息来源大致可分为两大类型：书面（正式）或非书面（非正式）渠道，类似于我们过去把就业市场分为开放市场和隐蔽市场两大类型。开放市场是指通过报刊、杂志、网络等多种渠道公开发布招聘广告。然而研究表明，仅有 40% 的工作是在开放市场中找到的。这意味着大多数职位是通过其他渠道获得的。面对这些数据，我们不禁要问，找工作最有效的策略究竟是什么呢？

Saks 和 Ashforth(2000)对 121 个大学生未来的职业生涯，尤其是他们所运用的求职策略颇感兴趣。为此他们考虑了求职者所运用的信息来源类型（书面或非书面）。书面来源即刊登在报纸、专业杂志、互联网上的招聘

信息。非书面来源即家庭、朋友、现有的工作或社交圈所提供的信息等等。成功的标准也是多种多样的,如:获得的面试机会、录用通知的数目以及最终应聘者的答复(接受或是拒绝)。下表列出了所应用信息来源的实际效果。

不同信息来源的效果

	获得面试机会	收到录用通知	应聘者接受工作
朋友、过去的同事	否	是	是
招聘启事、互联网	是	否	否

研究结果证实书面和非书面信息来源所获得的效果是不同的。回复报纸上的招聘启事获得面试机会的可能性比较大,但最终能获得该职位的机会却不多,也许因为同时接受面试的竞聘者比较多吧。相反的,朋友或以前的同事介绍的工作,尽管获得面试的机会不多,但一旦进入面试阶段,获得该职位的可能性还是比较大的。

结论

如果您正在找工作,这项研究成果可谓是一盏指路明灯:尽量拓宽自己的关系网,多多邀请朋友或有关人士共进晚餐,而非订阅报刊,要知道,成百上千的竞聘者正与您共享这些信息来源。

拓展阅读

JONES R. J., AZRIN N. H. (1973). 《An Experimental Application of a