

劳动人事专业
系列丛书



劳动心理学

叶椒椒 时勘 王新超 编著

北京经济学院出版社



劳动人事专业系列丛书

劳动心理学

叶椒椒 时勤 王新超 编著

北京经济学院出版社

1991·北京

劳动心理学

Laodong Xinlixue

叶椒椒 时勘 王新超 编著

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

北京怀柔燕东印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

850×1168毫米 32开本 12印张 319千字

1991年6月第1版 1991年6月第1版第1次印刷

印数: 00 001—600

ISBN7-5638-0185-5 / B·12

定价: 5.10元

出版说明

为了适应劳动人事管理专业学习的需要，我们组织全系各教研室骨干教师，根据教学大纲的要求，编写了这套劳动人事管理专业教材。

这套教材以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，力求准确地介绍和阐述劳动人事管理专业各学科的基本概念、基本原理和基本方法，本着学以致用原则，注意全套教材的系统性、科学性和全面性，并尽可能吸收经济改革实践中的新经验，以及新的科学研究成果。

这套教材除供高等院校劳动人事管理专业本科生、大专生、函授生和《专业证书》班教学使用外，对于科学研究单位以及实际部门中有关人员也有一定的参考价值。

为了提高编写质量，加强对全套教材编写工作的领导，由陆恒钧、刘庆唐、钟立辉、安鸿章等同志组成编委会，负责内容审查和组织工作。

北京经济学院劳动人事专业系列丛书编委会

1988年10月

编者的话

《劳动心理学》^①一书是高等院校劳动人事管理专业劳动心理学课程教材。亦可作为劳动心理学专业研究人员的研究参考资料，以及劳动、人事和其他管理人员进行心理学培训的教材或工作指导用书。

本书试图从国际人力资源管理与发展新趋势的角度，较系统地介绍国外截止80年代末的最新研究成果及现状；同时介绍一些我国这方面研究的新进展。此外，在教材的设计上，从提高劳动人事管理专业学员科研水平角度作了一些探索。本书是作者参阅大量目前国内外劳动心理学研究专著编著而成。由于我国在劳动心理学方面的研究起步较晚，再加上十年动乱的影响，致使研究成果较少，与世界劳动心理学发展水平相比差距较大，故本书以介绍国外这方面的研究为主。书后附有主要参考书目，可作为学习中的参考资料。正文中对各项研究均注明了年代，其文献出处索引限于篇幅，此次未能附出，读者若需要可与我们联系。

参加本书编写的有：时勘（第一章第二节）王新超（第十一章，第十二章第四、五节）、叶椒椒（其余各章节）。全书由时勘同志初审，徐联仓教授审定。

本书在编著过程中得到了不少专家学者们的指导。尤其是中科院心理所徐联仓教授在百忙中对全书的编写给予了大量的指导、关心和帮助，提出了不少宝贵的意见，并为本书作了书评。在这里向他表示衷心地感谢！并对所有为本书编著、出版给予过帮助的同志致以谢意！

① 本书首次征订时原书名为《劳动人事心理学》。

“始生之物，其形必丑”。我们诚恳地希望心理学界、劳动人事管理学界的专家，以及广大教学人员和读者对本书存在的不足，提出批评修改意见，并函寄我们，以便再版时修正。

编 者

1991. 2 于北京

目 录

第一章 劳动心理学概述	(1)
第一节 劳动心理学 科学与职业.....	(1)
第二节 劳动心理学发展概况.....	(5)
第三节 劳动心理学 问题与展望.....	(12)
第二章 劳动心理学研究方法	(17)
第一节 劳动心理学的具体研究方法.....	(17)
第二节 心理测量.....	(25)
第三节 心理学研究结果的统计方法.....	(35)
第三章 职务分析	(49)
第一节 职务分析概述.....	(49)
第二节 职务分析过程.....	(53)
第三节 职务分析的方法.....	(60)
第四节 职务评估.....	(67)
第四章 标准	(73)
第一节 标准的概念.....	(73)
第二节 标准的建立.....	(78)
第三节 标准的类型.....	(82)
第四节 复合标准与多重标准.....	(86)
第五章 预测源	(90)
第一节 心理测验.....	(90)
第二节 面谈.....	(103)
第三节 其他预测源.....	(112)
第六章 人事决策	(122)
第一节 选员决策(一).....	(123)

第二节	选员决策(二)·····	(142)
第三节	其他人事决策·····	(157)
第七章	绩效评价 ·····	(163)
第一节	绩效测量·····	(163)
第二节	绩效评价的方法·····	(167)
第三节	绩效评价的其他研究·····	(177)
第八章	员工培训 ·····	(189)
第一节	员工培训总论·····	(189)
第二节	员工培训的方法·····	(197)
第三节	管理人员的培训·····	(206)
第四节	评价培训方案·····	(212)
第九章	工作动机 ·····	(216)
第一节	需要理论·····	(217)
第二节	手段理论·····	(224)
第三节	公平理论·····	(229)
第四节	目标导向理论·····	(234)
第五节	强化理论·····	(239)
第十章	工作满意感 ·····	(246)
第一节	工作满意感概述·····	(246)
第二节	工作满意感的理论研究·····	(248)
第三节	工作满意感的测量·····	(260)
第四节	工作满意感与其他变量的关系·····	(262)
第十一章	领导行为 ·····	(275)
第一节	领导·····	(275)
第二节	领导特质理论与作风理论·····	(277)
第三节	领导行为理论·····	(281)
第四节	领导机变理论·····	(286)
第十二章	组织的行为 ·····	(295)
第一节	古典组织理论·····	(295)

第二节	人际关系组织理论·····	(300)
第三节	组织的机变理论·····	(303)
第四节	组织变革与发展概述·····	(307)
第五节	组织发展技术·····	(312)
第十三章	劳动条件 ·····	(321)
第一节	劳动环境中的单一紧张源·····	(322)
第二节	多重紧张源的相互作用·····	(329)
第三节	工时制度·····	(333)
第十四章	劳动中的紧张状态 ·····	(340)
第一节	生活事件·····	(341)
第二节	个体—环境适应模式·····	(345)
第三节	紧张状态敏感模型—A型行为·····	(348)
第四节	要求和强制模式·····	(351)
第五节	应付紧张状态·····	(354)
第十五章	安全与事故 ·····	(357)
第一节	关于事故原因的研究·····	(357)
第二节	如何减少事故·····	(366)

第一章 劳动心理学概述

现代科学技术的发展给生产和经济带来了日新月异的变化。机械化、自动化技术使工业生产效率成百倍、千倍地增长；即使是办公室的非生产性工作，自动化设备的使用也使办公效率有了很大的提高。但是，仍然有许多不尽人意的地方。例如，在一个劳动组织中，员工尽管工作努力，然而，他们的个性特点使他们并不能胜任工作；或者员工们对劳动组织不满意；或者对工作本身不满意，不愿意努力工作；或者劳动组织的决策人缺乏对未来经济、技术发展的敏感，尽管该组织过去的效率很高，但在环境变化的情况下，组织却无法应付各种变化等。这些因素同先进的技术一样，如不重视，都会严重影响组织实现工作的高效率。这些因素有一个共同的特点，即与劳动中的主体——人有关。而要解决这些问题就必须研究人的行为，即人的心理活动，因此，一门新的应用学科——劳动心理学就诞生了。

第一节 劳动心理学 科学与职业

心理学是研究人的行为（人的心理活动）规律的一门科学。这就意味着心理学是运用科学的方法去观察人的行为，去了解人类心理活动的模式，去掌握人类各种行为方式的原理，这是理论心理学研究的基本目标。而应用心理学则是具体运用这些基本原理，帮助现实社会中的人解决现实中的问题。劳动心理学就是属于应用心理学的领域，它可以定义为研究组织中人的劳动行为规律的科学。需要特别指出的是，劳动心理学既是一门科学，又是

一种实践活动。作为科学，它试图揭示组织中人的工作行为原理；作为职业，它试图运用这些原理来解决劳动中有关人的工作行为的实际问题。劳动心理学还可以称为工作行为心理学。

一、劳动心理学研究的目的

现代化生产重视研究劳动心理学问题，主要是为了提高生产效率。在劳动过程中，任何能够影响生产效率变化的心理因素都是劳动心理学家们关心、研究的问题。因此，劳动心理学研究的首要和基本目的就是最大限度地提高劳动效率。但是，效率并不是劳动心理学研究的唯一目标；追求效率，也并不意味着不考虑劳动者生理心理的特点，而采取任何手段进行劳动。劳动的目的是最大限度地满足劳动者的物质精神需要，而不是使劳动者仅仅成为效率的奴隶。因此，使个体在工作中得到最佳发展则是劳动心理学研究的另一个重要目的。按照劳动心理学的观点，只有个体能够在工作中得到最佳的发展，个体的积极性才会最高，工作才能最努力，效率也才能够得到最充分地实现。劳动心理学研究的这两个目的是相辅相成的。

二、劳动心理学的研究领域

劳动心理学可以划分为几个专门化的研究领域。

1. 人事心理学问题。传统上这一领域称为人事心理学，但是，当代心理学的研究发展，倾向于用人力资源这个概念来代替人事的概念。在心理学中，人事这一概念的含义就是人员，就是指个体（注意，这与我国劳动人事管理理论和实践中的“人事”涵义不同）。人事心理学也就是研究劳动过程中的个体差异，并利用个体差异为每一个职务找到最适合的员工，同时也为每一个个体找到最适合其心理特点的职务。正是通过研究工作中的个体差异，我们能够预测一个个体在工作岗位上的成就，确定哪些个体需要培训，提高工作成就。因此，怎样评价员工在工作上的潜能，怎样选择并安置员工，怎样培训员工使之达到职务的要求，又怎样评价测量员工在职务岗位上的工作成绩，都是人事心理学的研

究内容。现代人事心理学的研究已扩展到整个人力资源的范畴，研究人力资源管理中各种管理决策的职能，包括职业前教育、就业指导、招募、选员、安置、培训、提升等涉及整个职业发展道路的内容。

2. 组织心理学问题。组织心理学是劳动心理学的又一个分支。现代化生产使几乎所有的劳动都必须在一定的组织中进行，组织的行为可以影响组织中个体的行为、工作动机及个体作为组织成员的满意感。因此，对于任何一个组织来说，个体如何适应他的工作、合作者、领导以及整个组织，都是影响效率的重要因素。因而，研究组织如何激励员工，使员工具有满意感，研究组织内部的沟通及领导行为，都将对组织提高效率具有重要的意义。此外，劳动心理学家通过对组织问题的诊断，建议并实施组织变革，指导组织中的个体适应、投入这种变革，并评价变革的效果。作为一种精心设计的组织发展技术，其目的旨在使组织的发展、建设能应付社会经济技术环境的任何变化，使组织永远保持高效率。

如果说人事心理学是研究劳动中个体行为差异的问题，那么组织心理学则更多地是讨论在组织水平上的劳动心理学问题。

3. 劳动条件问题。它研究影响个体劳动绩效和生理、心理健康的劳动环境因素。现代科学技术使劳动的物理环境因素，如噪音、温度、照明等基本上得到控制和保证。因此，当代劳动心理学的重点，主要集中在物理环境及社会心理环境的综合作用以及这种作用对于个体的影响上。另外，在人的操作中，机器系统的设计怎样适合人的心理要求，劳动环境设计怎样适应劳动者的心理特点也是研究的重要内容。现代劳动心理学还把人一机系统的范畴扩展到了人与计算机系统相互作用的范围。

从上述关于劳动心理学研究领域的介绍，我们可能注意到，劳动心理学与许多研究劳动的经济、管理等学科在研究领域上有一定的重叠，那么劳动心理学与这些有关学科存在着什么区别和

联系呢？

人事心理学与人事管理学在研究对象方面有某些共同之处，即都研究选员、培训、绩效评价、职务分析等内容。但是，除了对这些问题的研究角度不同外，人事管理学还研究工资和报酬管理、劳动人事关系、员工福利等内容，而这些领域都不属于心理学研究的范畴。劳动心理学中的组织心理学研究领域与管理科学的组织行为学有很多类似之处，它们都研究工作动机、工作满意度、组织沟通、领导行为及组织发展等内容。但是，组织行为学是一种广角度的研究，它包括了社会学、心理学、劳动经济学、工程学以及政治科学等多角度的研究思路。另外，组织行为学的研究范畴还涉及经营政策和计划、工业劳动关系、管理咨询、宏观组织理论、生产操作管理等内容，而这些内容都不是组织心理学研究的范畴。

三、劳动心理学的重要性

劳动心理学是一门应用科学，它并不仅仅与少数心理学家有关，它和我们劳动生活中的每个个体都密切相关。

1. 组织的劳动人事管理人员。劳动心理学对于组织的劳动人事管理人员是至关重要的。实际上，劳动人事管理的大部分工作即是劳动心理学的实践内容。对招聘、选员、安置、工资、奖励、提升等工作，劳动心理学都为其提供了科学的方法。从一定意义上说，劳动人事管理人员的职务就是劳动心理学的一个主要职业方向，劳动人事管理人员的职务所需要的个体条件之一，就是应接受系统的劳动心理学的专业训练。任何一个劳动人事管理人员，如果未受过劳动心理学的专业训练，是不可能胜任这一职务的。在任何组织中，如果员工特别是劳动人事管理人员不胜任职务，都会给组织带来重大的损失。

2. 组织的各级管理人员。劳动心理学对于组织的所有管理人员都是非常重要的。组织中的各级管理人员都需要了解怎样去激励其所管理的员工，使他们具有最大的满意感，努力地工作，

达到管理的目标。实际上，组织心理学的研究为完成管理的许多职能提供了方法。当代组织心理学关于组织变革、组织发展的研究对于管理人员特别是组织高层决策管理人员更是提供了重要的指导，它使组织能应付任何环境的变化，在竞争中能够生存和发展。

因此，劳动组织中各级管理人员职务所需的个体条件也应是受过劳动心理学的训练，不具有这方面知识的管理人员同样也是不称职的。管理人员不称职对于组织来说亦是相当危险的。虽然，不一定所有的管理人员都是劳动心理学专业人员，但是，各级管理人员仍是劳动心理学的职业方向。

3. 劳动者。劳动心理学对所有劳动者来说都是重要的。如果你仅仅是一个普通的员工，千万不要以为劳动心理学对你没有关系。由于劳动心理学研究的目的不仅仅是为了实现组织的最大效率，而且还是为了使个体得到最佳的发展。因此，了解劳动心理学的知识，对个体的职业生活关系重大。它对于进入职业前的教育、选择职业、应聘、确定个体的职业发展目标和整个发展计划，个体在工作中的人际关系等都能给予指导。了解这些知识，个体就能知道组织的选择、安置、绩效评价、提升、奖励等各种决策是否合理，是否阻碍了自己的发展等等。实际上，组织的前途和个体的命运也是相关联的。如果组织不采用心理学科学的管理方法，自然也会使个体受到损害。由此我们可以看到，劳动心理学对于劳动者是多么的重要。

综上所述，了解劳动心理学这门科学，正确地理解和应用它，是所有劳动者面临的共同任务。

第二节 劳动心理学发展概况

一、西方劳动心理学发展简史

1. 早期（1900～1916年） 在科学的心理学刚刚发展起来

的早期年代，心理学家大都致力于理论领域的研究。导致劳动心理研究的兴起主要是来自19世纪末期两方面的心理学研究工作。一方面是心理学家巴伦（W. L. Bryan）于1887年发表的一篇关于专业报务员技能的研究论文，这可以认为是心理学在这一研究领域里的第一篇论文。在1904年，巴伦在就任美国心理学会主席时发表了演说，进一步倡导不仅要在工业生产领域研究心理学问题，还应把这一领域发展成为专门化的心理学研究分支。另一方面，推动了劳动心理学研究兴起的力量是工业管理人员为提高生产效率所进行的研究。弗雷德克·泰勒（Frederick Taylor）和弗兰克·吉布斯（Frank. Gibreth）对一些职务作了重新设计，制定员工培训方案，并且采用选员方法甄选员工。这些对劳动心理学领域中基本内容的研究都促进了劳动心理学的产生。1910年前后，工业心理学正式成为心理学研究的一个分支。在这一段时期内，值得一提的是对工业心理学、劳动心理学兴起和发展做出了重要贡献的先驱斯科特（W. Scott）、泰勒和闵斯特博格（H. Munsterberg）。

斯科特首先把心理学应用于广泛的研究领域中，他的主要研究结果反映在他的《广告理论》（The Theory of Advertising, 1903）和《广告的心理》（Psychology of Advertising, 1908）两本著作中。1911年，他又发表了两本著作：《在经营中影响人》（Influencing Men in Business）、《提高经营中的人的效率》（Increasing Human Efficiency in Business）。在第一次世界大战前，斯科特还对军队的人事选择程序研究做出了许多贡献。

作为一个职业工程师，泰勒首先发现，重新设计职务使企业能得到很高的效率，同时，也能使员工得到较高的报酬，从而激励员工能够更努力地工作。在他著名的《科学管理原理》一书中，提出了下列管理原则：①科学地设计高效率的工作方法。②选择最好的员工并对他们进行新的工作方法的培训。③管理人员和员

工之间建立合作关系。④对于工作的设计和完成，管理者和员工共同负责。尽管泰勒的理论受到了以后劳动心理学研究的批评，但是，他对于劳动心理学发展所起的作用是十分重要的。

德国的心理学家闵斯特博格也是劳动心理学发展初期的重要代表人物。开始，他在理论心理学领域进行知觉、注意的实验研究，后来，他的兴趣转向了运用传统心理学方法解决工业生产中的实际问题。1913年，他出版了《心理学与工业效率》(Psychology and Industrial Efficiency)，全书共分三个部分：选员、设计工作条件、心理学应用于销售。这里，他首次提出工业心理学体系。闵斯特博格的一项著名研究是关于电车司机安全方面的研究，他系统地研究了这一职务的各个方面，设计了实验室模拟电车司机操作的情景，对影响司机操作的各种因素及安全的因素都进行了探讨。有些研究者推闵斯特博格为工业心理学之父。

2. 第一次世界大战后期(1917~1918年)。第一次世界大战对劳动心理学研究产生了巨大的影响。

罗伯特·耶克斯(Robert. Yerkes)是当时的美国心理学学会主席，他致力于当时为美国军队选择招募士兵的研究工作。当时心理学学会还研究士兵的动机、士气以及心理健康和军纪问题。耶克斯等心理学家研究建立了一系列应用广泛的军队集体智力测验，包括适应于讲英语的士兵的 α 智力测验和讲非英语士兵的 β 智力测验。与此同时，斯格特对士兵进行了能力安全方面的研究。他为500种职务建立了责任及所需要能力的规定。

在这一时期，由于社会的需求和心理学家们的努力，劳动心理学研究逐渐发展成为得到社会及权威机构承认的职业，心理学家同其他职业人员一样，能够直接为社会做出贡献。

也是在1917年，在劳动心理学领域中，资格最老、最有代表性的杂志《应用心理学期刊》(Journal of Applied Psychology)问世了。在第一期上，就刊登了大量的劳动心理学方面的研究文

3. 两次世界大战之间(1919~1940年)。大战之中,应用心理学作为一个学术领域诞生了。社会开始认识到劳动心理学能够解决实际问题。在美国 瓦尔特·宾姆(Walter. Bingham)在卡耐基理工学院建立了销售人员研究公司。这个公司是由27家企业赞助,来进行应用心理学研究的。它的第一个研究成果是出版了一本推销员选员指南。以后,公司发展对一般职员、行政人事管理人员的选员、安置及培训等进行研究。

1921年,著名心理学家詹姆斯·卡特尔(James. Cattell)建立了一个心理学公司,目的是推动心理学在工业生产领域的应用和研究。这个公司目前还存在,是美国研究心理测验及其应用的机构之一。

1924年,一系列的实验研究在美国伊利诺斯州西部电气公司霍桑工厂开始了。这项长达12年的研究,得到了许多预先未预料到的结果,开辟了劳动心理学研究的许多新领域。尽管研究在方法上存在着一些问题,但研究仍取得了很大成就,研究发现了员工的工作满意感以及非正式组织对于生产效率的影响。霍桑研究使工业心理学超出了选员和安置员工,涉及到了人际关系、士气和激励等更为复杂的问题,使劳动心理学的发展进入了一个新的阶段。

4. 第二次世界大战时期(1941~1945年)。第二次世界大战的爆发再一次推动了人事心理学在人事选择、安置方面的研究发展。陆军普通分类测验(简称AGCT)是在那一时期建立的较为系统的人事选择安置测验。该测验成功地使用了团体测验形式,对心理测验的应用起到了推动的作用。心理学家还研究建立了情境应激测验,为高级军事指挥人员的选择服务。

这一时期的另一项研究是对飞行员的选择和培训。同时,通过对飞行员职务的研究,在飞行设计方面设计出对飞行员更便利、更安全的飞行设备。

1943年,为适应各种心理学研究需要,美国军方建立了应用