

PEARSON



Psychology
and Work Today ^{10th} ed.

工业与组织心理学

心理学与现代社会的工作
(第10版)

Duane Schultz/Sydney Ellen Schultz

[美] 杜安·P. 舒尔茨 悉尼·埃伦·舒尔茨 著

孟 慧 林晓鹏 等译

上海人民出版社

Psychology
and Work Today ^{10th} ed.

工业与组织心理学

心理学与现代社会的工作

(第10版)

Duane Schultz/Sydney Ellen Schultz

[美] 杜安·P. 舒尔茨 悉尼·埃伦·舒尔茨 著

孟 慧 林晓鹏 等译

 上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

工业与组织心理学:心理学与现代社会的工作:第
10版/(美)舒尔茨(Schultz, D.), (美)舒尔茨
(Schultz, S.E.)著;孟慧等译.—上海:上海人民出
版社,2014

书名原文:Psychology and work today

ISBN 978-7-208-12502-5

I. ①工… II. ①舒… ②舒… ③孟… III. ①工业心
理学-组织心理学 IV. ①F406.13

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 180612 号

责任编辑 周 峥

装帧设计 陈 楠

工业与组织心理学(第10版)

——心理学与现代社会的工作

[美]杜安·P.舒尔茨 悉尼·埃伦·舒尔茨 著

孟 慧 林晓鹏 等 译

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路193号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 30.25 插页 2 字数 632,000

2014年12月第1版 2014年12月第1次印刷

ISBN 978-7-208-12502-5/B·1082

定价 78.00 元

谨以此书献给戴维·B.昆廷，感谢他卓越的判断力、
管理技巧和不屈不挠的意志

译者序

工业与组织心理学(Industrial and Organizational Psychology)诞生于19世纪20年代初,是一门将心理学方法、知识和原则运用于工作中的人的科学。工业与组织心理学自诞生以来就致力于解决工作场所中组织和个人存在的实际问题,并在这一过程中不断进行理论的推陈出新。就其名称来看,工业与组织心理学对我国读者而言可能显得有些陌生,但实际上,工业与组织心理学就存在我们的日常生活和工作中。这门学科的研究范围很广,我们所熟悉的很多学科实际上都可以算是它的分支,比如管理心理学、人力资源管理、工程心理学、消费心理学以及职业健康心理学等等。

尽管工业与组织心理学对我们的日常生活,特别对我们的工作有着十分重要的影响,但令人遗憾的是,到目前为止,在我国《工业与组织心理学》的译作不足五本。20世纪90年代初,由浙江大学卢盛忠、王重鸣、郑全全等教授翻译了麦考密克和伊尔根的《工业与组织心理学》(1985年版),2010年由我主持翻译了保罗·斯佩克特的《工业与组织心理学》(第5版),2011年由丁丹等翻译了阿莫特的《工业与组织心理学》(第6版),这三本均主要面向心理学本专业的学生和专业研究者。而舒尔茨教授夫妇撰写的这本《工业与组织心理学——心理学与现代社会的工作》则主要面向更为广阔的非心理学专业的读者群。2004年时勘教授首次将该书的第8版翻译成中文,介绍给了我国的读者。此次,我受上海人民出版社的委托,很荣幸将该书第10版的中译本介绍给对工作中的心理学感兴趣的读者。

通过对第10版《工业与组织心理学——心理学与现代社会的工作》的仔细阅读和学习,我认为这本书有以下特点:

第一,语言通俗易懂,内容详实丰富,使得非心理学专业人士也易于使用和学习。正如作者在前言中提到的,本书主要面向非心理学专业的学生。也因此,作者以非常通俗的语言对相关理论及其实践进行了阐述,避免了使用心理学专业术语可能会给人带来的晦涩感甚至是误解。我们在翻译的过程中也力图使我国的读者能够感受到舒尔茨教授夫妇的这一良苦用心。除了语言通俗,本书的内容也非常充实,囊括了研究方法、雇员和工作评估、工作激励、职业健康、组织心理、工程和环境心理以及消费者心理等内容。作者对每一个主题都是深入浅出地娓娓道来,使得每一个阅读此书的读者都能迅速理解该主题的含义。这些都促使本书的读者群更为广泛。

第二,本书注重已有的理论和成果,但更注重理论的实践应用性。基于工业与组织心理学这一学科的性质,本书作者引用了大量相关的科学研究成果,

深入而全面地介绍了这一学科的相关理论,同时,考虑到理论与成果在实际工作中的可用性,作者所选择的研究成果均来自于以实际工作者为对象且以工作场所为背景的研究。可以说,本书所呈现的理论、方法和研究结果能够更为有效地帮助读者解决实际的工作问题。

第三,与前几版相比,第10版继续关注经济全球化和工作场所多元化的影响,并且更注重与时俱进,增加了大量工业与组织心理学领域的最新研究成果。

为了体现工作场所的全球化,本书所呈现的工业与组织心理学成果来自于近50个国家的研究。同时,作者增加了400多项反映21世纪工业与组织心理学研究发现和趋势的新成果。例如,人类社会在进入21世纪以后已经发生了很多变化,其中之一便是网络的使用。如今,网络已经渗透到了人类工作与生活的各个方面。那么,网络对于我们的日常生活,特别是对于我们的工作到底是好是坏,网络给我们带来了什么呢?这一版的《工业与组织心理学》将给你解答。除了网络使用之外,本书还增加了对工作团队、变革型领导、神经营销学以及工作-家庭平衡等反映现代工业与组织心理学最新理论进展的内容。这些内容有助于读者了解国际上工业与组织心理学研究的最新成果及其应用。

第四,本书体例科学,便于读者的学习、理解和应用。

本书是根据读者的基本学习规律进行编排的,全书图文并茂,引文丰富,具有很强的可读性。每一章都包含了本章概览、本章小结、关键术语、复习题和拓展性阅读,各章正文中也附有“新闻聚焦”这一专栏,为读者提供了大量的参考性阅读信息,其内容都节选自《纽约时报》等大众期刊,作者试图以此来加深读者对每一章内容的理解和运用。

总之,本书是理解和学习工业与组织心理学的不可多得的一本好书。希望读者在读完这本书后能有所收获,如果这本书能给您的工作和生活带来些许良好的变化,我们将备感欣慰。

关于本书的翻译,我首先要特别感谢我的同行和学生们。他们是:黄佩佳(第1、2章)、艾亦非(第3、4章)、陈晓茹(第5、6章)、杨铮(第9章)、林晓鹏(术语表、第11章)、李趁趁(第7、12章)、孟慧、杨丽霞(第8章)、房慧聪、郑星(第10章)、房慧聪、赵圣磊(第13章)、王彦(第14章)以及黄璐(前言)。其次,本书初译稿完成后共经过了三次初步审校,该项工作主要是由我的硕士研究生及少量对工业与组织心理学感兴趣的高年级本科生完成的,他们是林晓鹏、孙兰、黄佩佳、陈晓茹、艾亦非、黄璐、吴海荣、刘琳、张璐洁、胡佳丽、张璇和朱玉娇,这些同学也同时对部分章节的译稿进行了挑剔性阅读。再次,林晓鹏、孙兰和我对三次初审后的译稿进行了非常仔细的纠错、审读和校对。最后,全书由我逐章审校定稿。在此,特别感谢林晓鹏在整个翻译过程中进行了大量的组织协调工作,他和孙兰也对全书译稿的排版和格式进行了统一整理;感谢我的同事房慧聪博士、王彦博士和王鹏博士在翻译过程中给予的支持和参与;也要感谢孔苏玮、钟艳、黄姝君、顾敏雅和储雯等低年级本科生应邀作为本书译稿的首批读者对部分章节进行了挑剔性阅读,给出了非常宝贵的建议。

本书可供各类高等院校学生作为工业与组织心理学、管理心理学、人事心理学等专业课程、通识课程的教材或参考书,也可供广大心理学爱好者和实践者作为工业与组织心理学学习与实践的参考书。在翻译过程中,我们享受了学习的快乐,但同时也备感压力,唯恐不能向读者准确呈现原著之思想精华。由于学识和时间所限,恳请同仁和读者们对本书翻译中的疏漏和错误给予批评、指正。

孟 慧

2012年12月于田家炳书院

本书第 10 版所引用的研究来自于以下国家或地区：

阿根廷

澳大利亚

奥地利

比利时

巴西

加拿大

中国

哥伦比亚

厄瓜多尔

埃及

英格兰

芬兰

法国

德国

希腊

中国香港

印度

伊拉克

爱尔兰

以色列

意大利

日本

马来西亚

墨西哥

尼泊尔

荷兰

新西兰

挪威

巴基斯坦

秘鲁

葡萄牙

俄罗斯

苏格兰

新加坡

南非

韩国

西班牙

瑞典

瑞士

中国台湾

泰国

土耳其

美国

乌拉圭

越南

威尔士

前 言

多数修读工业与组织心理学导论课的学生日后会为某个组织工作,也有一部分人已经是在职员工了。本书旨在告诉他们,作为求职者、受训者、员工、管理者和消费者,工业与组织心理学如何直接影响个人的生活。简言之,就是使学生领悟现代社会中工作的本质。

比起追求科学理想,本书更关注实践和应用。例如,我们认为,让学生们了解培训需求分析之类的主题很有必要,但同时,学生们也应该了解在工作场所中,公司一般不愿意在这方面花钱,所以很少实施需求分析。

只有学习了工业与组织心理学的重要理论、模型、研究方法和研究成果,学生才能深入理解这一领域的目标和宗旨。但同时他们也要意识到,实践中的工业与组织心理学会受到组织环境和需求的影响。因此,本书将在实际工作情境和工作相关问题的框架下探讨有关的理论、方法和研究成果。

事实上,本书引用的所有研究都源自实际工作中的雇员,而非心理系实验室中执行模拟工作任务的大学生群体。同样,我们基于对不同性别、年龄、文化、种族、社会经济地位员工的研究,描述了实践中的工业与组织心理学项目,展现了它们是如何在不同组织环境中计划和实施的。

为了体现工作场所的全球化和当今经济社会内部的关系,本书呈现了对将近 50 个国家的雇员的研究成果,这些国家分别位于北美洲、南美洲、欧洲、亚洲、非洲和澳洲。前言的最后部分会列出这些国家的名字。

因此,本书的第 10 版不仅继续关注工作场所的多元化,也关注经济环境的改变和尖端技术的应用所带来的影响。本书主要面向非心理学专业的学生,他们是社区大学、学院和综合性大学的心理学系和商学院所开设的工业与组织心理学、商业心理学、人事心理学、应用心理学等课程的选课主体。

本书第 10 版的修订反映了工业与组织心理学领域的动态本质。我们重写并改编了一些章节,添加了 400 多项反映 21 世纪工业与组织心理学研究发现和趋势的新成果。

本版的重要内容包括:

- 当前大学生的求职意向和工作态度,以及由此给工业与组织心理学家带来的挑战
- 基于网络的研究、招聘、职业培训和社会化的优劣
- 谜题面试
- 多样化培训

- 由是否拥有计算机技能所带来的雇员之间“数字鸿沟”的加深
- 工作团队
- 针对不同群体的广告投放
- 人格与工作绩效
- 绩效评估中的性别和种族偏见
- 印象管理
- 变革型领导
- 组织公平
- 组织公民行为
- 工作场所的欺负、粗暴言行和骚扰
- 工作-家庭平衡
- 健康管理中人的因素
- 神经营销学

每章包括本章概览、本章小结、拓展阅读和关键术语。本书最后以术语表形式汇总了所有关键术语及其定义。复习题旨在激发学生分析本章资料,当然,也可用作课堂讨论和书面作业。新闻聚焦板块较之以前有所扩展。总而言之,这些简短的部分给大家提供了现实世界工作问题的非正式讨论,诸如找不到工作的原因、工作-生活平衡、假期对提升工作绩效的作用、虚拟现实的应用、聚友网(MySpace)等社交网站的影响。

本书提供了教师手册和试题库,这些资源也可以在教师资源中心和 www.pearsonhighered.com 下载。

在此我们要感谢就这本书致信给我们的许多学生和同事,他们为本书呈现了宝贵的建议。也同样感谢几位读者,对书稿提供了富有洞察力的反馈。他们的名字是:

Shawn R.Charlton, *University of Central Arkansas*;

Kim Cummings, *University of Tampa*;

George Diekhoff, *Midwestern State University*;

Donald A.Hantula, *Temple University*;

Brian Johnson, *University of Tennessee-Martin*;

Bryan Kennedy, *Athens State University*;

Hollie G.Smith, *Stephen F.Austin State University*.

杜安·P.舒尔茨

悉尼·埃伦·舒尔茨

Authorized translation from the English language edition, entitled *Psychology and Work Today*, ISBN 0-205-68358-4 by Duane Schultz/Sydney Ellen Schultz, published by Pearson Education, Inc, Copyright © 2010 by Pearson Education Inc.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson Education, Inc.

CHINESE SIMPLIFIED language edition published by PEARSON EDUCATION ASIA LTD., and Shanghai People's Publishing House Copyright © 2014.

本书中文简体字版由培生教育出版公司授权上海人民出版社合作出版, 未经出版者书面许可, 不得以任何形式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封面贴有 Pearson Education(培生教育出版集团)激光防伪标签。无标签者不得销售。

《心理学》(第11版) 心理学导论(第11版)

上海人民教育出版社

作者: 杜安·舒尔茨·悉尼·艾伦·舒尔茨

译者: 彭聃龄

上海人民教育出版社

ISBN 7-309-09000-0

定价: 48.00元

上海人民教育出版社

上海人民教育出版社

上海人民教育出版社

上海人民教育出版社

上海人民教育出版社

Higher Education website as follows(高教品牌及网址如下):

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Prentice Hall | http://www.prenhall.com |
| 2. Addison Wesley | http://www.awl.com |
| 3. Benjamin Cummings | http://www.awl.com |
| 4. Longman | http://www.ablongman.com |
| 5. A&B | http://www.ablongman.com |
| 6. Merrill Prentice Hall | http://www.prenhall.com |

欲获取相关《教学支持资料》的教师烦请填写如下情况调查表,以确保此教学辅导材料不被学生获得。

情况调查表如下所示:

证明

兹证明 _____ 大学(University) _____ 系/院(Department) _____
学年/学期(term)开设的 _____ 课程,采用上海人民出版社出版的《工业与组织心理学》
(第 10 版)(中文版)作为主要教材任课教师为 _____,学生 _____ 个班共 _____ 人,年级/程度(Year/
Level): _____。任课教师需要与本书配套的教师指导手册。

原版书信息:

英文书名(Title): Psychology Work Today 10th ed.

版次(Edition): 10 作者(Author): Duane Schultz/Sydney Ellen Schultz 书号(ISBN): 0-205-68358-4

姓名(Name): _____ 性别(Gender): _____ 职称(Title): _____

电话 1(TEL): _____ 电话 2(TEL): _____

传真(FAX): _____ Mobile: _____

Email 1: _____ Email 2: _____

联系地址(Add): _____ (该项请用中文填写)

邮编(Zip Code): _____

系/院主任: _____ (签字)

(系/院办公室章)

_____ 年 _____ 月 _____ 日

请将此表寄回培生教育出版集团北京办事处

电话:(8610)57355000 传真:(8610)58257961 E-mail: service@pearsoned.com.cn

地址:北京市东城区北三环东路 36 号北京环球贸易中心 D 座 1208 室 邮编:100013

目 录

译者序	001
前 言	001

第 1 部分 工业与组织心理学实践

第 1 章 理论、实践和问题	003
若非必要,你会工作吗?	004
工作中的工业与组织心理学	004
新闻聚焦:你需要知道你喜欢什么	006
日常生活中的工业与组织心理学	007
新闻聚焦:找不到工作的原因(一):面试时什么是不能说的	007
对雇主而言,工业与组织心理学意味着什么	008
工业与组织心理学的发展历程	008
人员选拔的先驱	009
第一次世界大战与心理测试运动	010
霍桑实验与动机问题	010
新闻聚焦:第一份工作:我们都必须从某一个点开始	011
第二次世界大战与工程心理学	012
工业与组织心理学的后续发展	012
工业与组织心理学面临的挑战	013
虚拟的工作场所	013
虚拟的员工	013
新闻聚焦:临时工	014
员工介入	015
新技术需要新技能	015
全球化的工作场所	016
工作场所中的种族多样性	016
新闻聚焦:你能找到工作吗? 大学毕业生的热门职业	017

不同的时代,不同的价值观念	017
工业与组织心理学家的职业生涯	019
新闻聚焦:一名心理学本科毕业生能做什么?	020
工业与组织心理学家所面临的实践问题	021
欺骗性的从业者	021
新闻聚焦:去年暑假我做了什么?	022
证书与证明	022
与管理人员交流	023
员工反对新理念	023
研究还是应用?	023
工业与组织心理学研究领域	024
第 2 章 技术、工具和策略	028
为什么要学习研究方法	029
心理学研究的要求	029
心理学研究的局限性	030
实验法	031
实验设计	031
新闻聚焦:找不到工作的原因(二):电子邮件地址!	032
选择被试	033
实验样例:培训对离职率和生产量的影响	033
自然观察法	035
控制观察样例:便利店职员的亲和服务	035
调查和民意测验	037
访谈	038
新闻聚焦:他知道自己是对的	039
问卷	039
在线调查	040
新闻聚焦:导向性民意调查:是事实还是断章取义?	041
新闻聚焦:我不愿意接受电话调查	041
电话调查	042
调查问题	042
取样方法	043
员工对调查的态度	044
虚拟实验室:网络研究	044
数据分析	045

描述性统计	046
推断统计	051

第 2 部分 人力资源的发展

第 3 章 雇员选拔的原则和技术	057
你理想的工作是什么样的?	058
招聘过程	059
招聘途径	059
招聘者的特点	060
校园招聘	060
现实工作预览	061
新闻聚焦:听上去太好的工作可能不是真的	062
选拔过程概述	062
职位和人员分析	063
招聘决策	063
选拔技术	063
公平雇用	064
对少数群体的负面影响	064
反向歧视	065
提高工作中的多样性	065
其他被歧视对象	065
新闻聚焦:我们仍然要坐在公交车的最后吗?	066
职位和工作分析	069
履历信息	072
申请表	072
新闻聚焦:找不到工作的原因(三):反复校对你的简历	074
履历调查表	074
面试	075
留下好印象	075
新闻聚焦:找不到工作的原因(四):你依然我行我素吗?	076
非结构化面试	076
结构化面试	077
情景面试	078
谜题面试	079

网络面试	079
面试官的判断	080
推荐信	081
评价中心	081
新闻聚焦:推荐信:碰到危险员工该怎么办?	082
文件筐技术	083
无领导小组讨论	083
评价中心的预测效度	083
员工对于评价中心的态度	084
第4章 心理测验	088
心理测验的特征	089
标准化	089
客观性	089
测验常模	090
信度	090
新闻聚焦:对于这份工作来说你太优秀了?	091
效度	091
公平雇用实践	093
新闻聚焦:你是如何失去工作的:你的个人博客告诉世界什么?	094
测验程序概述	095
心理测验的类型	097
个别测验和团体测验	097
新闻聚焦:常识有多么众所周知?	097
计算机自适应测验	098
速度测验和难度测验	099
测验测量什么?	100
认知能力	100
兴趣	101
新闻聚焦:你能够通过这个测试吗?“如果一辆火车以五分之一秒二十 英尺的速度行驶……”	102
能力倾向	104
人格	104
诚信度	109
情境判断	109
使用心理测验存在的问题	109

	循环使用的局限性	109
	伦理和隐私问题	111
	新闻聚焦:谁说问题具有相关性?	112
第 5 章	绩效评估	115
	雇用公平	116
	为什么要进行绩效评估?	117
	绩效评估的目的	117
	对绩效评估的反对意见	118
	新闻聚焦:给你的教授打分:严厉还是随和?	118
	客观的绩效评估技术	119
	产出评估	120
	计算机化的绩效评估管理	120
	与工作有关的个人数据	122
	新闻聚焦:电子黑箱:你的老板在监视你么?	122
	主观的(判断性的)绩效评估技术	123
	书面陈述	124
	业绩评估技术	124
	目标管理(Management by Objectives, MBO)	130
	管理者的绩效评估	131
	评价技术	131
	新闻聚焦:给你的上司打分,你真的愿意署名么?	132
	360 度反馈	133
	绩效评估的误差来源	134
	晕轮效应	134
	其他误差来源	134
	新闻聚焦:找不到工作的原因(五):请把那瓶杜松子酒留在家里	137
	改善绩效评估的方法	138
	评估后访谈	139
	绩效评估:一种糟糕的评价方法?	140
第 6 章	培训和发展	144
	组织培训简介	145
	组织培训的目标	147
	新闻聚焦:你确定你的员工识字吗?	147
	为组织培训配备的讲师	149
	培训前的环境	149