

# 工作心理学

——理解工作场所中的人类行为

约翰·阿诺德 ( John Arnold)  
乔安妮·西尔韦斯特 ( Joanne Silvester)  
菲奥纳·帕特森 ( Fiona Patterson) 著  
伊凡·罗伯逊 ( Ivan Robertson)  
卡里·库珀 ( Cary Cooper)  
伯纳德·伯恩斯 ( Bernard Burnes)

沈秀琼 李峥 刘江娜 黄永静 译  
白海峰 王盼 廖云斌

经济管理出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

工作心理学/(英)阿诺德等著;沈秀琼等译. —北京:  
经济管理出版社, 2005

ISBN 7-80207-449-5

I. 工... II. ①阿... ②沈... III. 管理心理学  
IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 135043 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京求实印刷厂

经销: 新华书店

责任编辑: 申桂萍

技术编辑: 晓 成

责任校对: 秀 木 超 凡

880mm×1230mm/16

34.25 印张 920 千字

2006 年 5 月第 1 版

2006 年 5 月第 1 次印刷

定价: 68.00 元

书号: ISBN 7-80207-449-5/F·426

**·版权所有 翻印必究·**

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部  
负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

# 表目录

表 1.1	心理学五种理论流派的关键特征 .....	4
表 1.2	工作领域的变化以及它们对工作心理学的启示 .....	21
表 1.3	将新技术引入工作组织中的三种方式 .....	22
表 2.1	某研究访谈的摘录 .....	61
表 2.2	内容分析类别的样例 .....	62
表 3.1	某智力测验中的一些问题 .....	75
表 3.2	实用思维与智力测验 .....	76
表 3.3	一些智力测验之间的相关 .....	77
表 3.4	在一个相关矩阵中的相关大小 .....	78
表 3.5	因素分析的结果 .....	78
表 3.6	人格问卷 .....	89
表 3.7	<b>16PF</b> 测量的人格特质以及表现出这些特质的名人举例 .....	91
表 3.8	胜任力结构 .....	92
表 4.1	全科医生胜任力模型中的三种能力 .....	104
表 4.2	进行工作分析时应当考虑的问题 .....	108
表 5.1	人员选拔方法 .....	125
表 5.2	人员选拔程序的主要评价标准 .....	126
表 5.3	歪曲效度研究的主要来源 .....	127
表 5.4	不同可信度对真实分数的影响 .....	128
表 5.5	选拔中效度研究的总结 .....	130
表 5.6	情境面试问题举例及评价主动反应的参照点 .....	131
表 5.7	结构化面试的最佳实践 .....	132
表 7.1	价值、态度和情绪 .....	173
表 7.2	对男性经理 <b>VS</b> 女性经理的刻板态度 .....	176
表 7.3	工作满意度测量 .....	186
表 8.1	组织行为矫正中的可能奖赏 .....	206
表 8.2	行为及组织行为矫正的后果 .....	207
表 9.1	自我实现的人具有的 <b>15</b> 个特征 .....	223
表 9.2	管理动机的成分 .....	225

表 10.1	Gagné 的 6 种学习类型 .....	257
表 10.2	技能发展的各个阶段 .....	261
表 11.1	压力的身体症状与行为症状 .....	279
表 12.1	10 个欧洲国家的团队合作情况 .....	324
表 13.1	转换型领导、交易型领导和放任自由型领导的要素 .....	350
表 13.2	Fiedler 权变领导理论的预测 .....	355
表 13.3	欧洲的文化组群 .....	363
表 14.1	职业锚 .....	376
表 14.2	哪些美国行政者的报酬最高? .....	379
表 14.3	组织中的职业管理干预措施 .....	399

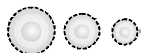
# 图目录

图 1.1	心理学各领域之间的关系 .....	3
图 2.1	心理学理论的简化结构 .....	38
图 2.2	工作心理学的两种研究方式 .....	41
图 2.3	工作心理学的研究过程 .....	43
图 2.4	正态分布 .....	55
图 2.5	相关: ( a)相关为 1; ( b)相关为-1; ( c)相关为 0 ( 每一个“ ×”表示从一个人那里收集的数据) .....	57
图 3.1	人类能力的层次结构 .....	79
图 3.2	Guilford 的智力模型结构 .....	80
图 3.3	人格的层次组织 .....	87
图 4.1	人员选拔、设计和确认过程 .....	99
图 4.2	一些假定的预测因素和效标分数 .....	111
图 4.3	根据选拔测验分数来预测效标分数 .....	112
图 4.4	预测设计和同现设计的比较 .....	113
图 4.5	在雇用比例上不同效度系数的影响 .....	117
图 6.1	评价中心的行为记录单的例子 .....	155
图 6.2	不同种类绩效评定量尺图示 .....	156
图 6.3	多重条目、BARS 和 BOS 评定量尺 .....	158
图 6.4	评价中心胜任力练习矩阵 .....	160
图 7.1	计划行为理论 .....	183
图 7.2	工作满意 ( JS) 和工作绩效 ( JP) 的可能关系 .....	188
图 7.3	工作满意度的因果关系模型 .....	189
图 7.4	组织承诺模型 .....	193
图 8.1	强化的不同时间表 .....	202
图 8.2	评估 OB 模型方案的逆转 ( ABAB) 设计 .....	210
图 8.3	评估 OB 模型方案的多重基线设计 .....	210
图 8.4	交互决定论 .....	211
图 8.5	SJR 食品公司的出席率 .....	212
图 9.1	马斯洛的需要层次理论 .....	221
图 9.2	VIE 理论在具体行动中的例子 .....	227

图 9.3	公平性和动机 .....	230
图 9.4	目标设置理论 .....	231
图 9.5	导致工作设计的因素 .....	242
图 9.6	Hackman 和 Oldham 的工作特征模型 .....	243
图 9.7	Kelly 的工作设计的双轨模型 .....	244
图 9.8	工作设计详细的模型 .....	247
图 10.1	培训周期 .....	254
图 10.2	培训评估的四个层面 .....	263
图 10.3	经典的学习结果构架 .....	266
图 10.4	在培训评估研究中的：前实验设计、实验设计和准实验设计 .....	269
图 11.1	Cooper-Cummings 的压力理论框架 .....	278
图 11.2	Yerkes-Dodson 定律的心理健康模型 .....	280
图 11.3	工作压力动力学 .....	282
图 11.4	源自角色的工作压力 .....	286
图 11.5	四种情绪类型 .....	296
图 12.1	Janis 的集体思考模型 .....	315
图 12.2	部分刻板印象的结果及原因 .....	321
图 12.3	Belbin 的 9 种团队角色 .....	327
图 12.4	对组织决策的参与 .....	331
图 12.5	对决策效率的影响 .....	331
图 12.6	谈判者的关注点以及个性化策略 .....	333
图 12.7	员工关系心理学 .....	337
图 13.1	Fiedler 的认知资源理论对领导者绩效的预测 .....	356
图 13.2	Vroom 和 Jago 的领导情境特征 .....	358
图 14.1	变化着的职业情境 .....	373
图 14.2	职业成功的一个可能模型 .....	378
图 14.3	心理契约的违背过程 .....	381
图 14.4	Holland 的六种职业人格类型 .....	384
图 14.5	对于 Holland 六边形的其他可能构造 .....	386
图 14.6	成年发展阶段 .....	390
图 14.7	过渡循环 .....	392
图 15.1	变革的框架 .....	431

# 练习目录

3.1	你如何测验一个人的智力? .....	81
3.2	评估工作创新性 .....	88
4.1	能力分析 with 行为指标的定义 .....	102
4.2	来自于一篇非结构化工作日志的摘录 .....	105
4.3	工作分析程序在组织中的使用 .....	109
4.4	选拔过程的效度 .....	115
5.1	样本特征的重要性 .....	127
5.2	人格与工作 .....	135
5.3	使用评估中心招聘护士 .....	136
5.4	选拔中的负面反应 .....	140
5.5	在毕业生招聘中使用在线申请形式时求职者的反应 .....	142
6.1	面试者的理解和主观性 .....	150
6.2	具体化的行为 .....	154
6.3	决定整体评估分数 .....	160
6.4	评价和选拔从政者 .....	162
7.1	你对这本书的态度 .....	173
7.2	你被说服了吗? .....	181
7.3	午餐饮料 .....	184
7.4	满意和忠诚 .....	194
8.1	情绪反应的经典条件反射 .....	199
8.2	关于 Mal 的案例 .....	208
8.3	用组织行为矫正提高出席率 .....	212
9.1	管理动机 .....	225
9.2	小汽车工厂里的需要理论 .....	226
9.3	在汽车修理商店里的目标设置 .....	234
9.4	动机里的自我和身份 .....	238
9.5	Wheelspin 的自行车装配线 .....	245
10.1	客户服务培训 .....	254
10.2	你们的课程 .....	259
10.3	课程的反馈评估 .....	265



10.4	对培训效果的测评 .....	269
11.1	你的压力经历 .....	287
11.2	A 型行为模式 .....	288
11.3	男性管理者在工作和生活中的压力来源 .....	292
11.4	处理你的压力 .....	302
12.1	需要提高档次吗? .....	311
12.2	你的有关集体决策的经历 .....	317
12.3	软饮料产品的决策 .....	319
12.4	团队中的角色与角色多样化 .....	329
12.5	Micro 的一个谈判 .....	336
13.1	交易型领导和转换型领导 .....	352
13.2	运用 Fiedler 的领导理论 .....	357
13.3	领导和政策执行 .....	364
14.1	一项医疗职业 .....	376
14.2	职业成功的意义 .....	379
14.3	做自己的职业决策 .....	388
14.4	职业阶段 .....	391
14.5	比较两个角色转变 .....	395
14.6	一个成功的实验室技术员 .....	403
15.1	内部纷争所导致的“ 起飞延误” .....	414
15.2	与供应商共事 .....	420
15.3	组织学习 .....	427

# 案例研究目录

第三章	学生上大学要面对人格测验 .....	73
第三章	实习医生在共情能力上个体差异的社会认知解释 .....	93
第四章	使选拔过程流程化 .....	97
第四章	应用医学领域中一种新型的选拔系统 .....	119
第五章	神经战 .....	123
第五章	壳牌如何发现最亮点 .....	143
第六章	与什么相匹配? .....	147
第六章	Hi-tech-Hard-edge 绩效管理 .....	167
第七章	对欧盟的态度 .....	171
第七章	找工作的态度 .....	195
第八章	报酬系统 .....	197
第八章	对行为惩罚的效应 .....	214
第九章	LAND ROVER 的基层重组 .....	217
第九章	一个没有动力的建筑检查员 .....	247
第十章	卓越培训 .....	251
第十章	培训与组织的变化 .....	271
第十一章	看似松弛工作中的压力 .....	275
第十一章	建立工作中的压力标准 .....	302
第十二章	做个游戏 .....	305
第十二章	是否该开新店? .....	339
第十三章	寻求意义的公司领导者 .....	343
第十三章	“狮子王”和“痛苦”政治 .....	365
第十四章	不断变化的时代中的职业 .....	369
第十四章	清理职业 .....	404
第十五章	提升TPSA 股价的革新计划 .....	409
第十五章	团队建设和问题解决 .....	434

# 序 言

工作心理学是研究和人们的工作有关的行为、思想和情感。它可以改进我们对人（也包括我们自己）的理解和管理。工作作为一种谋生手段，人们工作中的心理行为是非常重要的。不过，这本书的大部分内容用于研究主动工作，甚至是休闲活动。

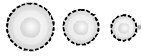
时常，除了人力管理，工作组织已经拥有评估一切事情的成本和好处的复杂体制。高级经理人经常说“我们最大的资产就是我们的人”，但是有时人们没有感到他们受到的待遇好像他们是有价值的资产。人们错综复杂，并且他们自己的观点和世界都是不同的。他们不必做其他人想要他们做的。对经理人来说，对全部这些的一个反应是关注那些不会顶撞的，例如损益账户或者机构策略的事情上。另外就是采用高度控制“按我说的做”的方法来处理工作中的人。总之，在究竟人们在工作场所中是如何发挥职能的，以及究竟他们是如何能够被管理的背后的想法，任何一种方法都趋向相当的粗略或者过分简单化。工作心理学家尝试通过仔细研究人们的行为、想法和与工作相关的感情来反驳这种趋势。出于工作心理学自身的原因，工作心理学家也发展了对工作心理学的知识和理解，这同样引起了对动机、领导力、培训和发展、选拔，以及很多与人相关方面的管理领悟。工作心理学家关注心理学理论和技术的合乎伦理的使用，以及这些理论和技术对个人、团体和组织的稳定及效力的影响。

本书希望引起许多不同国家读者的兴趣，特别是欧洲和澳大利亚。根据以前版本的反馈和销售数量判断，我们已经成功地吸引了许多地方的许多人。我们已经努力使这本书适合第一次遇到该主题的人们和已经对它有一些熟悉的人们。确切地说，我们希望这本书对下述人有用（排名无先后）：

- 拥有一个或多个教育单元的心理学的大学本科生，比如工作心理学、工作和组织心理学、组织心理学、职业心理学、工业组织心理学。
- 拥有一个或多个教育单元的商业和管理领域的大学本科生，他们可能拥有比如组织行为学、经理人或者人力资源主管的头衔。
- 拥有一个或多个教育单元的一个或者全部上述头衔的研究生（理科硕士、工商管理硕士、文学硕士）和在心理学或者商业/管理中有经验的学生。
- 拥有专业资质的学生，特别是（在英国）在特许的员工和发展学院（CIPD）学习的学生。
- 其他正在上职业科目课程的大学生和研究生，比如工程学的学生，他们的课程包含一些和管理工作中的人相关的内容。

我们的目的是给当代工作心理学的很多关键领域一个清楚、易懂而非过分简单的说明。更具体地说，为了使这本书对它的读者尽可能有用，我们努力达到以下几个目标：

第一，我们力求理论联系实践。两者都是重要的，没有好理论，实践就是盲目的。如果没有好的实践，理论就没法被正确使用。因此我们描述关键理论并且合适地评价它们。我们也讨论如何让那些描述的概念能获得实际应用。我们提供书内的容易使用的素材作为案例研究和练习（比以前的版本增多很多）。这些素材或者可以用作课堂练习，或者可以布置给学生。关于如何使用



这些案例研究和练习的指导，建议阅读本书提供的网站。

第二，我们试图在让读者既能够感到智力得到挑战，又不太难的水平上呈现本书的素材，我们也避免以损害内容为代价使用一些华而不实、似是而非的表达形式。一方面，总是有些诱惑叫人去采用侮辱读者智力的过于简单的“成功处方”；另一方面，用不必要的复杂论证失去读者。我们希望避免这两种命运。

第三，我们通过提供更多的学习辅助以帮助读者从本书获得最大的收益。每章从清楚说明学习目标开始，以反映出这些目标的一些简短的自测问题和较长的推荐作业来结束。在每章的结尾，我们提供进一步阅读的少量建议。在整个文章中，我们指定关键的学习点，简洁地表示文章前面两三页的主要信息。我们加进许多图解和引文，这些图片经常能用节约和难忘的方法表示复杂想法。在本书的结尾，有完整的术语表解释许多关键词和短语。还有一个很长的参考文献清单，为有兴趣希望从案例中得到进一步研究的读者提供更多的材料。

第四，我们已经选择认定对这本书潜在的读者最有用的题目。一些题目常常在组织行为文章出现，而其他一些则通常可以在更多的特定心理方面的书里找到。除了社会不同以外，我们相信我们已经找到了在这两者重叠部分之间的有益的平衡，所以这里有许多希望和不希望成为心理学家的人都需要的相关材料。我们在各章或者各章部分涵盖的主题，包括个体差异、员工选拔、工作绩效评估、工作态度、培训和发展、协作和团体内部关系（包括谈判）、行为矫正、工作动机、工作和失业压力、技术进步、管理多样性、领导才能、职业、组织变革，以及作为一种学科和专业的工作心理学性质，并且怎样设计、执行及理解在工作心理学方面的研究学习。

第五，我们提供更新素材。在工作心理学的很多领域目前有令人激动的发展，我们努力反映出这些发展。同时，如果旧的材料是最合适的，我们也会把它加进本书。没有什么需要通过完全讨论新兴的工作获得，如果仅仅因为新兴的工作是最新的。

第六，我们尝试使用世界上不同地区的素材，并且指出看起来特别重要的跨民族和跨文化的差异。工作心理学方面的大部分最好的研究和实践起源于北美洲。但是如果以为其他地方没有做出任何贡献，就可能有些过火了。无疑我们自己也带着有色眼镜，但是我们努力包括来自除了北美洲，特别是英国和其他欧洲国家以外其他地方的观点。尽管如此，美国和加拿大仍然提供了非常有价值的材料。因此我们也使用起源于这两个国家的研究和理论。

## 第三版的改进

如果我们描述我们已经做的改变，那么熟悉本书 1998 年出版的第三版的读者，可能发现它有帮助。本书的一些部分比其他版本更充实、更明白。熟悉以前版本的读者会欣然认可本书为其他版本的延续，但是也将会有相当多的差别。从第三版的改变规模和创作队伍的扩大是为什么这版比我们希望的来得更晚的原因（或借口！）之一。我们为此道歉，至少因为我们知道一些读者已经等待了很长的时间，并且可能有理由对我们失去耐心。

对第三版的改变是客观需要的，主要因为前几年在工作心理学方面已经发生了相当多的改变，并且我们希望在写作过程中反映出最新的发展。一些旧结构和材料快站不住脚了，出版商委任的评论家（加上用户直接给我们的建议）帮助我们留心哪里必须重新考虑。

本版可以看见两名新作者，Jo Silvester 和 Fiona Patterson，而 Ivan Robertson 和 Cary Cooper 这次起到次要的作用。Bernard Burnes 再次撰写了关于组织的变革和文化一章。John Arnold 仍然对书的整体负责，任何错误、疏忽等等，主要是他的责任。Jo 和 Fiona 也已在个体差异、选拔、评

估和培训的领域带来一些新观点和深刻认识，我（John Arnold）非常感激他们的参与。我们为这第四版感到骄傲。

从第一、二、三版的读者反馈那里，清楚地表明他们欣赏明了的风格和理论和实践相结合的考虑。他们也非常重视实用的参考文献，尤其是一些最新的参考文献。自然，我们也努力在第四版保留这些特征。风格保持相同，参考文献被修正并且更新。我们非常感激从早期版本的读者那里收到的反馈，并且只要有可能的话我们都用这版反映出来。我们再次增加跨文化问题讨论的程度，因为在相当程度上，现在是全球经济。

那么，除常规更新、材料调整和国际化外，第四版有什么特别的新东西呢？

■ 更多的练习和案例研究（78个，上一版36个）。除了上述两点之外，导论和章节也有变化。每章有开篇案例研究说明了该章将涵盖的领域，还有一些案例研究给学生提供以一种实践的方式使用所学的知识的机会。第三到十五章中的每个章节也有几个附加习题，其中一些也基于案例研究材料。大多数案例研究和练习使用的是当前发生在很多不同的国家的真实事件。

■ 与本书相关的网站 [http://www.booksites.net/arnold\\_workpsych](http://www.booksites.net/arnold_workpsych)。主要适合教育工作者，并且包含一些练习指导的注解，和每一章相关的一些多项选择题（包含答案！），还有和每章相关的PowerPoint幻灯片。

■ 第一章的主要部分是关于工作世界如何根据技术和劳动强度改变，并且这和工作心理学有什么关联。这章包括关于管理多样性和摆在妇女、少数民族，以及残疾人面前的劳动力市场问题的具体考虑和讨论。

■ 第二章包括更多的定性讨论和研究解释，当然也是理论联系实践的。

■ 第三章涵盖更多新的个体差异方面，例如感情智力和实际智力。

■ 关于个体差异和选拔方面的材料现在有更普通的线索和连续性，例如，贯穿全文的能力特征。

■ 对于在工作时的人的评估单独设一章（第六章），以及包括比先前版本更多的绩效评估，还包括在所有的评估中固有的心理程序能力在这章上也有所反映。

■ 涵盖工作中的培训和学习成为组织的焦点，并被构建在“循环培训”周围。

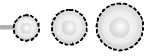
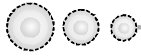
■ 压力和压力管理组成一章（第十一章），这章包括了更多的压力研究的批评和应用两个方面的考虑。

■ 第十二章，关于团队，包括在欧洲的工作场所的团队协作现象和它的影响的更多评论分析。

■ 第十四章，关于职业，包括职业成功的更多讨论，并从关注工作世界改变的角度精心编写了一些第一章里面的素材。

第三版的一些内容已经被减少，或根本上裁减或删除掉。这通常是因为我们认为材料太过时了，或者不是读者十分关心的问题。旧版的第一章中关于组织架构和设计已经被删去。第四章是什么的大量统计例子也被删除了，虽然这将在这本书相关的网站上出现。我们得到的反馈中，虽然很多人考虑很有必要在本书中包含工作统计案例，但是实际上很少人使用它们！不过，我们保留并且更新关于统计测试的逻辑概念的素材。

旧版第五章中，关于工作中的少数派的内容，也已经被减少了。这看起来像是退步了，但是我们相信正好相反。实际上该章的材料是有很大的局限性的，正如一个评论家提出的，就好像作者在写书的过程中突然注意到不是工作场所的每个人看起来都像少数派！给予工作场所差异更多的注意，特别关注少数群体，这些问题很明显地贯穿于本书始终，并且在新版第一章的后半部分这



些内容得到公正的详述。已经消失的其他章是关于人的知觉。显然，知觉是工作心理学的一个重要的现象，但是我们感到给它独立的一章会使本书看起来更像一本社会心理学书籍，而在与工作场所相关的地方讨论人的知觉会更好。因此，一些知觉方面的材料现在出现在评估（第六章）和团队（第十二章）中。最后，关于工作再设计和新技术的旧版第十九章也被删掉。现在，更新的工作设计素材是新的动机一章（第九章）的一部分。工作再设计总是与动机有密切的关联，把它放在动机这一章里是十分合适的。“新技术”内容对现在而言也不是很新的了。它已经被重新写过，并且出现在我们分析工作世界是如何变化的第一章的一部分中。

总体上，第四版有十五章而第三版有二十章。不过，章的平均长度更长，并且我们希望本书比以前涵盖的范围更加综合。当然这是我们的目的。教师使用本书可能想要推荐的是某些章的部分，而不是所有章节，因此为了支持一个特别的演讲主题，值得仔细阅读本书以检查什么地方说了什么。

像以前一样，我们欢迎关于这本书的反馈和对话。请直接寄给 **John Arnold. The Business School, Loughborough University, Ashby Road, Loughborough LE11 3TU, UK ( j.m.arnold@iboro.ac.uk)** . 谢谢你阅读本序言，那么请现在继续阅读本书的其余部分！

# 致 谢

我们感谢 Pearson Education 的 Jacqueline Senior 和 Karen McLaren，他们用巨大的耐心等待手稿，并且做了他们能做的任何事情来促成本书的完成，而没有给作者更多压力，甚至是我们应承受的压力。特别感谢 Tracey Preston 在整理章节，把术语表和参考文献编辑出目录，并且收集最后的完整手稿中做的巨大工作。John Arnold 还想要为他的父母 Ann 和 Rev，妻子 Helen 给予他的爱、智慧和支持致谢。

我们衷心感谢如下个人和公司对我们使用版权材料的许可：

The Daily Mail，允许节选 2003 年 5 月发表于 The Daily Mail 的‘ Will Fatties Fit in?’；

Guardian Services Limited，允许节选 2003 年 7 月 28 日发表于 The Guardian 的‘ War of Nerves’，作者 Kate Hilpern © Kate Hilpern，2003 年 3 月 2 日发表于 The Observer 的‘ Students face personality tests for University places’，作者 Gaby Hinsliff 和 Martin Bright © The Observer；

2003 年 10 月 30 日发表于 The Guardian 的‘ How do you test someone’s intelligence?’，作者 Alok Jha © The Guardian；

HSE，允许节选 其 2003 年 10 月 30 日公布的‘ Minster welcome practical help to tackle stress at work’ © Crown Copyright Health and Safety Executive；

People Management，允许节选 2002 年 5 月 30 日发表于 People Management 的‘ Playing the game’，作者 Rosie Blau；

Telegraph Group Limited，允许节选 2003 年 11 月 23 日发表于 The Daily Telegraph 的‘ Hostility to Euro growing says survey’ © Telegraph Group Limited 2003；

Jonathan Watts，允许我们使用他 2001 年 9 月 1 日发表在 The Guardian 上的‘ Lion King and the politics of pain’ © Jonathan Watts。

我们感谢 The Financial Times 对我们再版下列材料的许可：

Criteria: Streamlining the selection process, FT.com, © Financial Times, 2003 年 3 月 7 日；

How shell finds the brightest sparks, FT.com, © Financial Times, 2003 年 12 月 29 日；

People parameters: Employee performance management, FT.com, © Financial Times, 2003 年 5 月 7 日；

Survey-Mastering People Management: Reward that work, © Financial Times, 2001 年 11 月 5 日；

Inside Track: Land Rover frees its creative assets, © Financial Times, 2000 年 10 月 27 日；

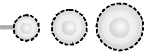
Classified Section: Stress among the paper clips, © Financial Times, 2003 年 3 月 6 日；

Inside Track: Executive search: Corporate Leadership, © Financial Times, 2001 年 9 月 21 日；

Inside Track: Life, work and other uncertainties: Career Management, © Financial Times, 2001 年 4 月 30 日；

Inside Track: From dead-end job to bright career: Human Resources, © Financial Times, 2001 年 9 月 3 日；

Companies & Finance International: Shake-up plan gives fillip to TPSA share, © Financial Times, 2001 年 11 月 19 日；



**Inside Track: Take-off delayed by squabbles in the cockpit, © Financial Times, 2001 年 11 月 16 日。**

**Credits for figures and tables appear in situ.**

出版者已经尽力获得本书中所使用版权材料的正当来源的许可。有些情况下，我们无法与资料的版权所有者取得联系，我们将对任何使我们能够与之联系的信息表示感激。

# 目 录

表目录 .....	1
图目录 .....	1
练习目录 .....	1
案例研究目录 .....	1
序言 .....	1
致谢 .....	1
第一章 工作心理学：最初定向 .....	1
导论 .....	1
基础心理学和工作心理学 .....	2
心理学的五大理论 .....	4
工作心理学的起源 .....	11
今天的工作心理学 .....	13
变化中的工作世界 .....	18
工作心理学和工作技术的变化 .....	20
工作心理学和工作多样性 .....	25
工作心理学和工作场所中的特殊群体 .....	27
总结 .....	32
小测验 .....	33
推荐阅读 .....	34
第二章 工作心理学的理论、研究和实践 .....	37
导论 .....	37
工作心理学中的理论 .....	38
工作心理学中的理论和实践 .....	40
工作心理学中的研究方法 .....	43
研究设计 .....	46
使用定量数据进行假设检验的关键原则 .....	51
一些常见的统计检验 .....	53
统计检验中的其他现象 .....	58
分析定性数据 .....	60
总结 .....	63

小测验 .....	63
推荐阅读 .....	65
附录：一些国家和地区的心理学会 .....	65
第三章 个体差异 .....	73
导论 .....	74
认知能力的传统模型 .....	74
近期的智力模型 .....	82
情绪智力 .....	84
人格的特质观点 .....	86
个体差异的社会—认知理论 .....	90
总结 .....	93
小测验 .....	95
推荐阅读 .....	95
第四章 人员选拔的基础：工作分析、胜任力和选拔效度 .....	97
导论 .....	98
设计和确认过程 .....	99
工作分析 .....	100
能力及胜任力分析 .....	101
工作分析数据 .....	103
使用工作分析信息 .....	108
效度验证过程 .....	110
信度 .....	116
金融效用 .....	116
总结 .....	119
小测验 .....	120
推荐阅读 .....	121
第五章 人员选拔及评估方法：什么在发挥作用? .....	123
导论 .....	124
人员选拔方法的概述 .....	124
选拔方法如何发挥作用? .....	125
面试 .....	129
心理测验 .....	132
评估中心 .....	135
其他方法 .....	136
选拔程序对求职者的影响 .....	138
选拔中技术的使用 .....	141