

<<职业心理学>>

图书基本信息

书名：<<职业心理学>>

13位ISBN编号：9787501967735

10位ISBN编号：7501967733

出版时间：2009-2

出版时间：中国轻工业出版社

作者：孟慧

页数：310

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

在过去的十几年中，我经常收到一些存在职业困惑和发展问题的人们的来信。这些来信所涉及的问题非常广泛，有学生的专业选择、个人职业选择或职业发展瓶颈问题，也有职业适应方面的问题。

对这些问题的思考和回应促使我对职业心理学研究的关注更加深入。

确实，随着社会的进步和经济的发展，职业领域的竞争压力不断增长，人们越来越意识到进行职业规划、明确自己的职业定位和发展方向以及寻求职业咨询和指导的重要性。

今天，社会、组织和个人对职业心理学的需求已经凸现出来，正是这种需求的凸现使我对写作一本新的《职业心理学》产生了极其强烈的愿望和热情。

职业心理学是工业与组织心理学的一个重要分支，它关注人们一生发展中的职业问题。

对于个人来说，它的主要目的是用心理学的基本理论和方法帮助人们解决职业发展过程中的困惑和问题，促进个人的职业发展和职业成熟，使其适应环境变化，并获得幸福的人生。

而对于组织来说，它的主要目的是运用心理学的原理、方法和技术帮助组织维护员工健康、促进员工的职业成熟和发展，形成健康和谐的组织环境，使组织保持持久的生命力。

<<职业心理学>>

内容概要

本书以职业心理学中各应用领域的发展进程为线索，系统介绍了职业心理学这一学科的渊源、概貌以及发展趋势，并详细阐述了职业心理学在职业指导、职业选择、职业发展、职业生涯规划、职业心理健康等方面的理论与实践，不仅囊括了主要的应用领域，还深刻地总结了职业心理学与时代变革间的交互作用和影响。

本书内容全面，论述简明，体例活泼，强调应用，对于在心理学专业本科阶段组织职业心理学教学而言，乃是必备书目。

职业心理学是工业与组织心理学的一个重要分支，它关注人们一生发展中的职业问题。

本书以通俗浅显的语言为读者介绍职业心理学的基本理论、方法及主要研究成果，并辅以各种研究和实践案例、阅读材料、生活观察、思考练习，以及课外的应用拓展等，力求使读者在轻松愉快的阅读中系统地了解和掌握职业心理学的核心内容，并有所领悟，从而达到促进个人职业成长和成熟的目标。

。

<<职业心理学>>

作者简介

孟慧，山西山阴人，1972年出生于内蒙古。

2003年获得基础心理学博士学位，现任华东师范大学心理学系应用心理学副教授，上海市社会心理学理事、上海市管理心理学专业委员会理事长。

在国内外核心期刊上公开发表了多篇学术论文，参与编著出版了《职业心理学》、《现代人事管理技术实用手册》、《无价之薪——工作中的心理管理》等书。

现主要从事管理心理学和人事心理学等领域的研究和教学工作。

<<职业心理学>>

书籍目录

第一章 职业心理学概述 社会进步与社会职业变迁 职业心理学 职业心理学的研究方法第二章 职业发展与职业社会化 职业社会化 终生职业发展——影响系统、理论、过程第三章 职业选择与职业适应 职业选择概述 职业选择理论 职业发展理论 影响职业选择的因素 职业选择与就业 职业适应第四章 职业心理健康 心理健康对职业生活的影响 挫折、冲突与职业心理健康 工作压力与职业心理健康 职业倦怠第五章 职业生涯管理 职业生涯概述 职业生涯管理第六章 职业指导 职业指导概述 职业指导的内容与实施 职业指导的策略与技术第七章 职业心理咨询 职业心理咨询的概况 职业心理咨询的分类 职业心理咨询的实施和技术第八章 变革的时代与职业心理学 职业组织环境的变迁与个体职业生涯 职业心理学实践和研究的发展 理论、实践及行动的整合之路参考文献

章节摘录

三、访谈法职业心理学研究者可能会通过与一个人或更多的人进行访谈而获取信息，可以是面对面访谈，也可以是电话访谈、焦点（群体）访谈等。

一般由研究者提出问题，受访者谈论该问题的内容，用笔记或者录音的方式进行记录。

访谈法分为结构化访谈和非结构化访谈。

结构化访谈是指问题的内容、形式、排列、时间等都事先设计好，访谈过程中严格按照设计好的模式一一呈现。

非结构化访谈则相对自由，访谈者仅仅定义出他希望考查的概括性题目，其余谈话由访谈者和受访者自由发挥，形式不拘一格，按照实际需要挖掘研究者想要的信息。

对通过访谈得到的数据进行分析是访谈法的重要步骤，其分析方法也有一定的难度，一般有内容分析、语篇分析和会话分析几种形式。

内容分析是指将受访者的回答分配到事先规定的一种或者多种类别中，然后对类别编码进行分析。

语篇分析和会话分析则进一步考察受访者发言的其他特征，比如发言的顺序、停顿时间、语音语调以及其他可能的非言语行为，通过对这些特征的分析，可以解释受访者如何以某种方式表现他自己。

通过结构化访谈可以了解一个人是否具备与岗位匹配的个性特征或者能力。

对于管理者这一职位，现在流行的是测量其是否具备领导者胜任力，对于其中的一些子胜任力的测定就可以用访谈法进行。

比如，想要了解一个人是否具备制定政策的能力，可以进行行为事件访谈，访谈者设定一个主题，要求受访者谈论与该主题相关的制定政策的工作经验，记录受访者的回答并进行归类并打分。

访谈法的主要缺陷是受到访谈者的影响比较大，访谈者的素质和访谈风格都会影响整个访谈结果，不同的访谈者对同一个受访者进行访谈有可能会得到截然不同的回答。

另外，对访谈内容的分析也不可避免地带有主观性和片面性，影响结果解释，因此运用访谈法时要格外小心。

四、问卷调查和心理测量问卷调查和心理测量是职业心理学研究中最常用的方法之一。

问卷调查通常用于评价一个人的态度、意见、信念和经验等，编制相对简单。

而心理测量量表通常用于测量人格或能力，比如五大人格量表、智商量表、职业能力测量等。

<<职业心理学>>

编辑推荐

《职业心理学》由中国轻工业出版社出版。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>