

实用人才测评系列

How To Master Personality Questionnaires

(2nd Edition)



(第二版)

【英】Mark Parkinson / 著

邹智敏 / 译



中国轻工业出版社

实用人才测评系列

How To Master Personality Questionnaires
(2nd Edition)

人 格 测 试

(第二版)

【英】Mark Parkinson 著

邹智敏 译

 中国轻工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人格测试: 第二版 / (英) 帕金森 (Parkinson, M.) 著;
邹智敏译. —北京: 中国轻工业出版社, 2007.1

(实用人才测评系列)

ISBN 7-5019-5470-4

I . 人 ... II . ①帕 ... ②邹 ... III . ①人员测评工程
②人格测验 IV . C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 066838 号

版权声明

© Mark Parkinson, 1997, 2000

Originally Published by Kogan Page Limited

总策划: 石 铁

策划编辑: 孙 琦

责任编辑: 张乃东 孙 琦 责任终审: 杜文勇 封面设计: 海马书装

版式设计: 陈艳鹿 责任校对: 万 众 责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)

印 刷: 北京天竺颖华印刷厂

经 销: 各地新华书店

版 次: 2007 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 850 × 1092 1/32 印张: 4.50

字 数: 70 千字

书 号: ISBN 7-5019-5470-4/F · 378 定价: 12.00 元

著作权合同登记 图字: 01-2006-1077

咨询电话: 010-65595090 65262933

读者服务部邮购热线电话: 010-65241695 85111729 传真: 85111730

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

E-mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部 (邮购) 联系调换

60187J6X101ZYW

每个人都想知道：“我是一个什么样的人？别人如何看待我？”人格测验将帮助你对自己有一个更清晰的了解和认识。这本书将告诉你：

- “人格”是什么，如何测量它；
- 为什么要使用人格问卷；
- 最好的人格问卷是如何设计的；
- 不同的工作岗位为什么需要不同的人格类型；
- 如何处理问卷的结果，并分析你的人格特点，进而调整 and 改变你的行为。

本书作者 Mark Parkinson 博士是顶尖的商业心理学家，设计了许多颇受欢迎的心理测验。他曾为英国许多大型公司提供过咨询，在心理学期刊上发表了大量论文。通过对人格测验的分析，他将帮助你在日常生活中做出职业选择，理解自己的为人处事方式，进行有效的人际沟通。

写给读者

从事多年心理学工作，经常会有人问我什么是人格问卷、它们应该如何使用、怎样作答之类的问题。而且，总会有些日子我的电话忙碌不停，一些公司老板打来询问有哪些方法可以用来测量人格；准备笔试的应聘者打来询问怎样可以顺利地通过测评；还有些人仅仅想更多地了解自己的人格，从而能够更好地掌握自己将来的发展方向，以便开拓更好的职业前景。

希望这本书能够为大家提供一些这类的建议，书中的内容都基于我多年来在不同场合所作的演讲。我希望这本书不仅能带给你书本上对理论问题的解释，更重要的，还希望它能给你的生活带来实际的帮助。

本书涉及的所有内容都是在学术界公开发表过的。不过，其中很多都太专业了，一般人不容易找到。我所做的工作其实也很简单，如果你有时间并且知道哪里可以找到相关的资料，你同样也能做到。并且，我认为应该揭开心理学的神秘面纱，应该告诉应聘者及其他做测验的人这些测验的优点与缺陷，毕竟，把这些测验神秘化，或者认为心理学家差不多就是巫师之类的角色，这样的想法对任何人都没什么好处。

我希望我的努力能使你在这本书中发现一些有趣的东西或有用的信息。这是本书的第二版，我在第一版的基础上

II / 人格测试

加入了人格测量的最新发展，尤其是“情绪智力”的部分，以及对 Myers-Briggs 类型指标™ 的介绍，它目前是职业发展领域中应用最广的一份问卷。

曾有读者提到，希望可以看到从职业人格问卷 (Occupational Personality Questionnaire, OPQ®) 中摘录的描述报告，因此我在本书的末尾也加入了这一部分。职业人格问卷是目前英国最好的一份人格问卷，它同时用于人事的选拔和职业发展。最后，在第5章，我还增加了一份特殊的问卷——心灵风格问卷，不要忘了测一下你自己啊。

Mark Parkinson

2000 年于 Berkshire

万千心理图书目录

代号	书 名	译 者	定价
实用人才测评系列			
X537	人格测试	邹智敏 等译	12.00
X538	潜能评估	唐 云 等译	20.00
X539	深度评价——用“评价中心”测评 人的综合才能	唐 云 等译	15.00
X540	情商测试	李小青 等译	15.00
实用人才测评系列合计			62.00
心理学精选读物			
X528	人间游戏——人际关系心理学	田国秀 等译	25.00
心理学精选读物合计			25.00
心理学导读系列			
X049	心理学导论 ——思想与行为的认识之路	郑 钢 等译	99.00
X352	人格心理学（第六版）	陈会昌 等译	48.00
X408	发展心理学（第六版）	邹 泓 等译	75.00
X300	教育心理学	张厚粲 译	60.00
X338	工业与组织心理学（第八版）	时 勘 等译	42.00
X531	社会心理学（第五版·重版）	侯玉波 等译	58.00
X501	异常心理学（第四版）	杨 霞 等译	80.00
X447	心理学批判性思维	李小平 等译	26.00
X448	临床心理学（第六版）	丛 中 等译	60.00
X454	实用心理评估	张厚粲 编著	24.00
X466	认知心理学（第三版）	杨炳钧 等译	55.00
X467	情绪心理学（第五版）	王 力 等译	36.00
X468	心理学研究手册	周晓林 等译	40.00
X469	健康心理学（第四版）	胡佩诚 等译	65.00
X470	实验心理学教程	郭秀艳 等译	40.00

※

更多信息请登录：www.wqedu.com

* 本目录定价如有错误或变动，以实际出书定价为准。

联系地址：北京市朝内大街124号 万千教育（邮编：100010）

咨询电话：010-65595090, 65262933

目 录

介绍	1
关于这本书	3
1. 什么是人格	5
人格从何而来	6
你了解自己吗	9
要点	11
2. 如何测量人格	15
体液说	15
投射测验	16
人格问卷	20
“大五”	23
情绪智力	24
印象管理	27
要点	29
对颜色测验的解释	29
3. 工作描述与人格报告	33
管理素质	34
营销素质	37

II / 人格测试

企业家素质	40
技术员素质	43
人格报告	44
人格报告示例	45
要点	52
4. 备战人格问卷	55
人格问卷的测试	56
回答问卷的策略	57
五点提示	58
OPQ® 模拟试卷	61
要点	65
5. 心灵风格问卷	67
问卷的回答	68
问卷的评分	72
解释你的分数	80
要记住的几点	85
要点	87
6. 人格工具包	89
人们如何改变	90
十种改变的途径	95
培养新的行为模式	108
Myers-Briggs 类型指标™	110
练习的场所	113
要点	114

7. 英国最流行的人格问卷	115
十六人格因素问卷	115
职业人格问卷	117
加州心理目录	120
快速人格问卷	122
个体素质分析	123
OPQ32® 描述报告范例	127
OPQ32® 专家报告	127
后记	135

介 绍

最近20年里,对各类心理测验的应用和需求一直处于稳定的增长中。现在,如果你想要在一家中型或大型机构里找到一份工作,75%的可能你需要做一份测试。这些测试可以用于各类人群,从普通文书、生产工人到管理者以及大学的教授。

这本书的主题是人格测验,或者严格说来,是人格问卷。做出这种区分是为了避免一些误解,因为“测验”这个词用得太过广泛了,它会让人感觉人格问题也有对错之分。而实际上,任何一种人格类型,就本身而言,不会“比”其他类型更好或更差。而我们通过人格测验来进行选拔所基于的理念,在于不同人格类型与不同工作需求的匹配。

人格问卷的生意目前很红火,最流行的几种人格问卷每年用于测评就需要350万份。当然,这是全球的数字,不过仍然很可观。对人格问卷需求增长的一个主要原因,在于企业向服务型或以“人”为本观念的转变,因此,测评人们喜欢的工作关系,无论是与同事还是顾客之间的关系都变得重要起来。另一个原因,通过问卷提供可靠信息的途径既快速又省钱,因为同时你可以测量很多人。而且使用结构良好的问卷来测评人格也更为公平,这个过程绝大多数面试官都难以插手。

不过,对人格问卷的使用也不是没有遭到过批评。许多

2 / 人格测试

人反对把人划分为不同的类别，而且也不认为像人格这样复杂的东西是可以测量的。这类说法多少可以理解，但也有所偏颇。我们的人格的确很复杂，这没错，但人与人之间也确实存在着明显的相似与不同，这正是人格问卷要突出的东西。正是因为这些因素范围广泛而又稳定，因此可以帮助我们进行工作选拔。

另外一个比较大的批评是说，人的行为会依情境的不同而不一致。这绝对正确，不过你也能感到只在某些特殊情境中，你的人格才会发生变化。人格问卷要测量的就是你大部分情况下最有可能出现的行为。这不是说你总是做同样的事情，而是说，即使是在一系列特定情境下，你还是会更多地用某种方式来行事。这应该很容易理解，从日常经验中我们也知道人们的行为并非完全的无律可循。

最后，还有人认为人格问卷的使用多少都有些猫腻，好像招聘者和那些心理学家都心怀不轨似的。最近杂志上有篇文章对“人格清单”（personality inventory）发了不少埋怨：“‘清单’一词有时用来指代‘问卷’或‘测试’。”但问题是，这会让人想起制作财产清单的画面，好像要尽力去列举一个人的所有好品质。而那些不好的品质呢？人格问卷当然既要测量好品质也要测量那些坏品质，那位作者如是说。这也没错，但批评得不对。其实任何一种人格测评都会涵盖好坏两个方面。但任何一种人格没有对错之分。你的人格是否符合一项工作要求，完全依赖于你自己的表现。

那么那些招聘者要找些什么人呢？这个问题在后面会有详细的说明，但基本上，现在的招聘者有多挑剔，他们需要的人格特点就有多精确。

对于大部分工作而言，像自信、灵活、提前计划、团队

合作等品质都很重要。而如果针对管理层的职务，重点还会放在领导、驾驭、问题解决和激励下属的能力上；而对于营销人员来说，则需要劝服、适应、释然和乐观。人格的所有方面要么在这个领域，要么在那个领域尤其关键。因此，一位缺乏灵活并且性格压抑的经理终究不会有太大的成就；同样，腼腆、性格犹豫的推销员，也不可能争取到更多的订单。

了解招聘者需要什么样的人以及他或她会如何测评你，对于应聘者来说显然很有帮助。并且，你要记住，不但找工作的时候这些人格问卷会作为选拔工具，你要与之打交道，即便是工作稳定了，你还会时不时地遇上它们。因为依惯例，人格问卷会用来测评工作表现，并指导一个人的职业发展。此外，它还会用于生涯管理和个人咨询。

关于这本书

为了帮助你理解人格问卷，本书将介绍：

- 人格的起源与特点
- 人格问卷背后的思考
- 几种不同种类的人格问卷
- 招聘者会如何利用问卷的结果
- 怎样识别或改变你的行为
- 目前主要使用的几种问卷

本书还包括一份人格问卷。它是基于对人格问卷的最新思考设计出来的，你可以用它来测一下自己的人格，这将是很有价值的一项测验练习。

总之，可能你厌恶别人去探查你的人格，也可能你觉得

4 / 人格测试

它可能什么都测不出来。但是，无论你喜欢还是不喜欢，现实中人格问卷的应用在不断增长。实际上，如果你不参加人格测评就意味着会失去很多工作机会。这本书为你提供一些机会，让你有可能获得自己想要的工作，或者说，让你可以提前提防那些心理学家们的小把戏。

注释：为了避免语句过于复杂，本书多使用男性的代名词。在绝大多数情况下，它们同样可以指代女性。

1

什么是人格

在英文中，大概有2万个词语是在描述人格。我们每天的谈话中都会用到它们。比如，我们会说某某某这样或那样，一些人好像“很有个性”，而另一些人“毫无个性”。实际上，有时我们只是使用“人格或性格”词语本身，如“电视剧的人物性格”。其实这时我们在做的就是描述某种人格特点，或者说是人格品质。

想到我们大家的人格品质各不相同可能挺有趣，不过容易产生误导。准确的说法应该是我们都有不同的人格模式，如果不考虑程度问题，仅在种类上便已经千差万别了。还有，讲到品质，我们经常会想到社会成就或者公众魅力。其实，有趣的是，一个人的这些方面更多指的是某种人格的行为结果，而非组成人格的要素本身。

并且，这些人格词语背后都囊括了一系列的行为表现，我们从词语的描述上就能估计出一个人的行为方式。例如，如果我告诉你一个人很腼腆，大概你不会指望他能卖出很多商品，或者希望他会喜欢参加大型聚会活动。因此，我们使用词语来描述某种行为模式特点，是因为它们能适用于很多不同的情境；并且，这些描述同样也能告诉我们一些人的想法和感受。这就告诉我们人格是稳定的，因为它不会随着时

间而发生戏剧性的改变。就像每个清晨你醒来，你还是你。

当然，每个早上你起床的心情可能不同，但你的基本人格不会在一个晚上就发生根本改变。可是也不要认为人格与行为是一码事。它们当然不同，如果它们一样，那每天做的事情就都完全可以预料了。

实际上，最好将人格看成是你行为的中介变量，或者是在为行为提供方向性的引导。这便允许你依据不同的情境作出不同的反应，而这些行为对你来说都很自然。因此，如果要给人格下一个定义的话，它就是指某人在一般情况下有特点的反应方式，或者，如果你喜欢，也可以称它为某人待人接物的方式。

简单概括一下，人格的重要特点有这些：

- 它存在于个体中。
- 它可以在一定范围内预测你的行为。
- 它不会随时间发生剧烈改变。
- 它使你在许多方面独特于其他人。

然而，事情远非如此简单，人格同时也受到你个人信念和价值的影响，这里的信念指你所坚持的“真理”，尽管它们也许没有事实可以证明；而价值代表你判断自己和他人行为的一套信念。你还可以加上动机，或者说驱动你为什么会做那些事情的一些特点。这通常表达为“需要”，如成功的需要、安全的需要。显然，所有这些因素都可以解释人格的一部分。

人格从何而来

对于这个问题至少存在三种回答。有些心理学家坚持人