

DAXUESHENG JIUYE JI CHUANGYE ZHIDAO

# 大学生 就业及创业指导

张少飞 徐国礼 主编



天津大学出版社  
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

# 大学生就业及创业指导

主 编 张少飞 徐国礼



### 图书在版编目(CIP)数据

大学生就业及创业指导/张少飞,徐国礼主编. —天津:天津大学出版社,2013.8 (2013.10 重印)

ISBN 978-7-5618-4778-7

I. ①大… II. ①张… ②徐… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 199189 号

出版发行 天津大学出版社  
出 版 人 杨欢  
地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)  
电 话 发行部:022-27403647  
网 址 publish.tju.edu.cn  
印 刷 天津泰宇印务有限公司  
经 销 全国各地新华书店  
开 本 185mm × 260mm  
印 张 18.75  
字 数 462 千  
版 次 2013 年 9 月第 1 版  
印 次 2013 年 10 月第 2 次  
定 价 37.00 元

---

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

# 前 言

根据教育部的要求,大部分高校都已经开设了就业指导课。虽然就业指导课的形式可以是多种多样的,例如可以开展课堂教学,可以利用网络视频教学,还可以请校外尤其是企业专家开展讲座,但是一本优秀的就业指导教材是不可或缺的。贯穿就业指导各个环节的教材,可以帮助学生熟悉国家的就业政策,了解社会职业信息,认清就业形势,转变择业观念,科学定位个人发展方向,同时还可以不断完善自身素质,掌握求职择业的技巧,提升学生今后的职场竞争力及社会适应能力。

大学生就业指导教材不同于普通的专业课程教材,一方面要具有时代性,能够与时俱进,根据国家政策、就业形势以及大学生心理等因素的变化,不断调整内容;另一方面要贴近实际,贴近学生心理,让大学生喜闻乐见,容易接受。基于这样的认识,我们根据最新的就业形势,在教材的编写过程中,借鉴了一些优秀就业指导书籍的理论和观点;另外,还在本书中加入很多与学生就业及创业相关的实际案例。参与本书编写的老师,常年从事一线就业指导工作,大都具有高级职业指导师资格,有着丰富的工作经验,他们收集并遴选了许多就业指导过程中遇到的真实案例,按照就业指导课程教学进度编入教材。例如在创业教育这一章节,我们引入的一个案例就是我院管理系师生参加2011年全国网络创业大赛获得一等奖的项目。我们希望这些实实在在发生在大学生身边案例能够引起广大师生的共鸣,启迪智慧。

本书主编为张少飞、徐国礼,副主编为张劲松、陈伟老师,参编包括胡金瑞、刘勇、魏鹏、唐勇、王乐、胡涛等老师。

济南铁路局人才交流中心主任胡金瑞对本书的编写给予了重要的指导,我们也参考了北京麦可思数据有限公司对我院毕业生的调查分析结果,在此一并表示感谢。

编者水平有限,时间仓促,不足之处,敬请指正。

山东职业学院 张少飞

2013年3月于山东济南

# 目 录

## 第 1 部分 自我评估

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| 第一章 自我概念与人格特质 .....           | (3)  |
| 第一节 自我概念与人格测评 .....           | (4)  |
| 一、自我概念的内涵与作用 .....            | (4)  |
| 二、人格测评 .....                  | (7)  |
| 第二节 MBTI 性格分析 .....           | (9)  |
| 一、迈尔斯—布瑞格斯类型诊断简介 .....        | (9)  |
| 二、16 种性格类型特征及适合职业 .....       | (12) |
| 第二章 兴趣是最好的老师 .....            | (25) |
| 第一节 职业生涯与职业兴趣类型 .....         | (26) |
| 一、兴趣的概念 .....                 | (26) |
| 二、兴趣与职业生涯 .....               | (26) |
| 三、霍兰德的职业兴趣类型 .....            | (26) |
| 第二节 职业兴趣的影响因素及其与职业生活的关系 ..... | (28) |
| 一、职业兴趣的影响因素 .....             | (28) |
| 二、职业兴趣与职业生活的关系 .....          | (29) |
| 第三节 如何培养和提升“职业兴趣” .....       | (30) |
| 一、自我开发 .....                  | (30) |
| 二、职业开发 .....                  | (30) |
| 三、兴趣开发 .....                  | (30) |
| 第三章 能力的发现与培养 .....            | (33) |
| 第一节 能力概述 .....                | (34) |
| 一、能力的概念 .....                 | (34) |
| 二、能力的个体差异 .....               | (34) |
| 三、影响能力发展的因素 .....             | (35) |
| 四、能力结构 .....                  | (35) |
| 第二节 自我效能感 .....               | (36) |
| 一、自我效能感概述 .....               | (36) |
| 二、自我效能感的测量 .....              | (38) |
| 三、自我效能感的培养 .....              | (39) |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 第三节 情商管理 .....       | (143) |
| 一、情商概述 .....         | (143) |
| 二、高情商人的一般特点 .....    | (143) |
| 三、情商对大学生就业的影响 .....  | (144) |
| 四、提高情商的途径 .....      | (148) |
| 五、学会情绪控制 .....       | (149) |
| 第四节 实践管理 .....       | (150) |
| 一、实践活动 .....         | (150) |
| 二、企业实习 .....         | (152) |
| 第五节 评估与修正 .....      | (155) |
| 一、大学生职业生涯规划的评估 ..... | (155) |
| 二、大学生职业生涯规划的修正 ..... | (159) |
| 三、职业生涯规划调整 .....     | (160) |

### 第3部分 求职探索

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 第一章 选择职业 .....        | (165) |
| 第一节 决策风格 .....        | (165) |
| 一、制订方法 .....          | (165) |
| 二、职业决策风格 .....        | (167) |
| 第二节 常见阻碍 .....        | (169) |
| 一、阻碍职业决策的五大因素 .....   | (169) |
| 二、职业决策阻碍自省 .....      | (170) |
| 第三节 决策方法 .....        | (170) |
| 一、职业决策的基本原则 .....     | (170) |
| 二、职业生涯中的“定”原则 .....   | (171) |
| 三、职业生涯决策系统框架 .....    | (176) |
| 四、SWOT 决策分析法 .....    | (176) |
| 五、SWOT 局限性 .....      | (180) |
| 六、SWOT 常见错误分析 .....   | (180) |
| 七、平衡单法 .....          | (181) |
| 第四节 职业转换 .....        | (184) |
| 一、职业转换的分类 .....       | (184) |
| 二、职业转换理论 .....        | (185) |
| 三、职业转换实证研究进展 .....    | (187) |
| 第二章 求职过程 .....        | (189) |
| 第一节 求职途径的选择 .....     | (189) |
| 一、了解企业招聘流程与选才标准 ..... | (189) |
| 二、求职途径的选择 .....       | (195) |
| 第二节 求职材料的准备与使用 .....  | (200) |



|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 一、毕业生求职材料的构成 .....        | (201) |
| 二、求职信的作用与写作 .....         | (201) |
| 三、简历制作 .....              | (207) |
| 第三节 提升录用机会 .....          | (211) |
| 一、求职礼仪 .....              | (212) |
| 二、笔试的准备 .....             | (216) |
| 三、面试的准备 .....             | (219) |
| 第四节 职场警示 .....            | (232) |
| 一、三大习惯毁掉你的职场生涯 .....      | (233) |
| 二、职场五类人与好工作注定无缘 .....     | (234) |
| 三、新人万万不能犯五个错误 .....       | (235) |
| 四、升职加薪要注意避免的五个职场恶习 .....  | (236) |
| 五、处理好职场人际关系要避免的五个禁忌 ..... | (237) |
| 第三章 自主创业 .....            | (238) |
| 第一节 大学生创业基础知识 .....       | (238) |
| 一、创业的内涵与分类 .....          | (238) |
| 二、大学生创业的意义 .....          | (239) |
| 三、国外大学生自主创业的现状 & 案例 ..... | (240) |
| 四、中国大学生创业现状 .....         | (243) |
| 第二节 大学生创业需要的准备工作 .....    | (244) |
| 一、大学生创业知识的准备 .....        | (244) |
| 二、大学生创业品格的准备 .....        | (246) |
| 三、学习商业战争中的优良品质 .....      | (247) |
| 四、大学生创业团队的组成 .....        | (250) |
| 五、大学生创业团队的创业步骤 .....      | (251) |
| 六、大学生创业的资金准备和经验积累 .....   | (253) |
| 第三节 全面展开的创业工作 .....       | (256) |
| 一、市场调研 .....              | (256) |
| 二、市场预测 .....              | (258) |
| 三、投资收益分析 .....            | (260) |
| 四、商业组织形式的选择 .....         | (263) |
| 五、大学生创业的创业方向和项目选择 .....   | (267) |
| 六、如何撰写创业计划书 .....         | (268) |
| 附录 .....                  | (271) |
| 参考文献 .....                | (289) |



## 第一章

# 自我概念与人格特质

【案例 1.1.1】小李来自偏远地区的农村,从小学到高中都是在经济相对落后的地区就读。进入大学后,周围同学的家境和小李相比相对殷实。小李产生了严重的自闭心理,处处否定自己,集体活动小李也是能躲就躲,即使参加主题班会也不愿意和同学交流,做什么事之前总是先否定自己。长此以往,小李的学习成绩下滑,同学关系日益疏远。

严重错误的自我概念使小李的大学生活过得“凄凄惨惨戚戚”……

【案例解惑】自我概念是对自我的看法。人们对自我的看法影响着人格的形成和发展,小李错误的自我概念导致其生活学习受到了严重的影响。大学时期是一个人健全人格的关键时期,大学期间所塑造的人格特质将对一个人的一生发展起到至关重要的作用。面对小李的这种情况,学校就业办和辅导员老师及时对其进行了专业、耐心、细致的沟通教育。经过一段时间的调节,小李走出了影响自身发展的“怪圈”,学习和生活走上了“阳光快车道”。2012 年在济南铁路局的招聘中小李被顺利录取,成为一名铁路系统职工。

自我概念是对自我的看法。人们对自我的看法影响着人格的形成和发展。

在大学数年的专业教育中,我们获得了知识方面的积累,这些知识可以说是一种通用的认知及技能,并不足以让你在职场上通行无阻。那么我们如何才能在职场上顺利找到属于自己的平台大展身手呢?首先我们应该通过自我评估,客观分析自身的状况,认清自身的求职条件,包括兴趣及其他特长等,知道自身优劣,这样就可以知道应该如何扬长避短,然后结合客观环境审时度势,如此才能在职场中找到属于自己的一片天地。

常言道:知己知彼,百战不殆。对于即将毕业的同学来说,自我评估申请就业前一项非常重要的工作,是对自己负责的一种表现!

自我评估就是一次对自身的认识,从最根本的层面发现自身的能力与需求。自我需求的重要性在于,这是对自己的未来进行职业规划的基础。可能有些同学会说,我所知道的朋友没有什么评估不是也找到了不错的工作?诚然,没做规划还是可以找到工作,但世事无绝对,自我评估的重要作用它是会决定你未来很长一段时间的发展,而不是简单的一段时间的职业发展。我们所知道的情况是,只有自己对未来有一个全面的把握,分析出自身的特点,才能有长远的发展。



## >>>> 第一节 自我概念与人格测评

### 一、自我概念的内涵与作用

#### (一)自我

“自我”在心理学中就是指个体对自己存在状态的认知。在我们的经验中,觉察到自己的一切(包括躯体、生理与心理活动)而区别于周围其他的物与其他的人,这就是“自我”。

19世纪末,精神分析学派大师弗洛伊德在探讨人格时提出了构成人格的三个主要部分,即“本我”“自我”及“超我”。通过这三种人格结构的交互作用,人类能在面对环境时表现出某种适应行为来。弗洛伊德把“本我”视为像孩童般趋乐避苦、仅做原始历程思维的状态,而“超我”则是像修道士一样以良心、道德原则及理想中的自我为标准的状态,由于这两种极端分歧的状态同时存在,所以会引发某种冲突和矛盾。于是,体察现实、寻求理性思考、逻辑运作的“自我”就扮演居中协调的角色,好让个体能做出适当的行为反应,兼顾身心需求和道德规范。弗洛伊德指出:自我结构功能健全、能充分协调“本我”和“超我”的人,将是健康、适应良好并且能表现出统合行为的人。

#### (二)自我概念的内涵

罗杰斯认为自我概念是个人自我知觉的组织系统和看待自身的方式。他认为,对于一个人的个性与行为具有重要意义的是自我概念,而不是真实的自我(Real Self)。自我概念控制并综合着对于环境知觉的意义,而且高度决定着个人对于环境的反应。在自我概念中,我们不仅要了解“自我”的客观内容,还要了解我们用什么样的态度和方式去认识“自我”。重要的不是自我,而是用什么态度和方式去认识自我。

##### 1. 自我概念(Self-Concept)

罗杰斯把个人从自身方面所得的经验,称为自我经验。自我经验代表个人从经验中对自己的一切的知觉、了解与感受,包括“我是谁?”“我是什么样的人?”等问题的一切可能答案。如果把这些答案汇集起来,所得到的总结,称为个人的自我概念。这里包含着个体自我的直接性经验和他人评价的间接性经验,这二者往往是不统一的,这就导致了自我概念形成的困难。

##### 2. 积极关注(Positive Regard)

积极关注是指个体根据直接性经验和评价性经验形成自我概念时,对别人怀有一种强烈的寻求积极关注的心理倾向,简单地说是得到“好评”,希望别人以积极的态度支持自己。当获得积极关注时,他的自我概念就日益明确,并且能获得持续健康的成长。这种积极关注又可分为无条件积极关注与有条件积极关注,前者利用自我概念的明确和健康发展,他的人格发展也就有利于自我实现的达成。

##### 3. 自我和谐(Self-Congruence)

自我和谐是指一个人自我概念中没有自我冲突的心理现象。造成自我不和谐的情况有两种:其一是在理想我(Ideal Self)与真实我(Real Self)两者不一致时;其二是在有条件积极关注下所得评价性经验与自己的直接性经验不一致时。人生际遇常难如愿,或是为了功利,

或是为了亲情,或是屈从于权威,自我和谐的实现实在得之不易。正因为如此,心理冲突的经验是无法完全避免的。对成长中的个体,应尽量提供无条件的积极关注,使他在自然的情境中形成自我和谐自我概念,从而奠定自我实现的人格基础。

用罗杰斯的人格理论来进行自我分析,如果我们在接受教育(或成长)的过程中,积极关注得不到满足,处处受到苛刻的有条件积极关注,那么就会造成我们激烈的心理冲突,从而严重阻碍积极自我概念的形成和自我实现的人格养成。许多过于自卑的人往往就是在这样的环境中长大的。

### (三)自我概念的作用

心理学家伯恩斯 1982 年在《自我概念发展与教育》一书中,系统地论述了自我概念的心理作用,提出了自我概念的三种功能:保持内在一致性,决定个人对经验怎样解释及决定人们的期望。

#### 1. 保持自我看法一致性(自我引导作用)

个人需要按照保持自我看法一致性的方式行动。自我概念在引导一致行为方面发挥着重要的作用。自我胜任概念积极的学生,成就动机和学习投入及成绩明显优于自我胜任概念消极的学生。对有关品德不良学生的研究也证明,学生对有关自己名声与品德状况的自我概念直接与其行为的自律特征有关。当学生认为自己名声不佳,被别人认为品德不良时,他们也就放松对行为的自我约束,甚至破罐子破摔。很显然,通过保持内在一致性的机制,自我概念实际上起着引导个人行为的作用。在这个意义上,在儿童青少年的发展过程中,引导他们形成积极的自我概念,对于“学会做人”有着非常重要的意义。

#### 2. 经验解释系统的作用(自我解释作用)

一定的经验对于个人具有怎样的意义,是由个人的自我概念决定的。每一种经验对于特定个人的意义也是特定的。不同的人可能会获得完全相同的经验,但他们对于这种经验的解释却可能很不同。某次学科考试,学生 A 和学生 B 都考 95 分。学生 A 认为自己能力一般,平时对这门功课的学习感到有些困难,他对于这次考 95 分感到欣喜,鼓舞他继续努力争取更好成绩。而学生 B 平时对这门功课很感兴趣,学习也很有信心,一般都取得好成绩,这次考试却由于粗心只考 95 分,认为是失败和挫折,感到懊恼、沮丧,决心再努力,绝不再考这样的成绩。

詹姆斯 1890 年提出一个自尊的经典公式:自尊 = 成功 ÷ 抱负水平。这个公式说的是个人的自我满足水平并不简单地取决于他获得多大的成功,还取决于他的抱负水平以及个人如何解释成功对于个人的意义。这个公式阐明了如何才能通过降低期望值以增强自尊心。用詹姆斯的话说:“放弃自己的抱负就像减轻负担一样,要使它们得到满足。”不幸的是,你不能放弃抱负,因为它们永远伴随着你。

自我概念就像一个过滤器,进入心理世界的每一种知觉都必须通过这一过滤器。知觉通过这一过滤器时,它会被赋予意义,而所赋予的意义高度则取决于个人已经形成的自我概念。

#### 3. 自我概念决定着人们的期望(自我期望作用)

心理学家伯恩斯 1982 年指出,儿童对于自己的期望是在自我概念基础上发展起来,并与自我概念相一致,其后续的行为也决定于自我概念的性质。

在生活中,自我概念会产生循环现象:即有积极自我概念的人,由于信心足、自我期望



高,因此表现比较优异;而优异的结果是增强了自我概念,使一个人觉得自己的确是好的、优异的,自我概念就更积极。如此周而复始、良性循环下去,导致这个人很能适应环境,并能获得比较高的成就。反之,一个与上述获得成功能力相当的人,如果具有消极的自我概念,常常认为自己不够好、不行,则可能因为信心不足、自我期望值又低,而导致比较差的表现;结果,表现不佳成为他自己的评价参考,进而认为自己的确不好,于是自我概念越来越消极,恶性循环,周而复始,导致这个人适应能力差,成就也每况愈下。

#### (四)自我实现的人的特征

所谓自我实现,是指个体在成长过程中,其身心各方面的潜力获得充分发展的历程与结果,即个体生而具有但潜藏未露的良好品质,得以在现实生活环境中充分展现出来。在个体的人格发展与形成过程中,自我实现就是个体发展的过程,就是促使个体发展与导向个体发展的过程。换言之,个体之所以存在,之所以有生命意义,就是为了自我实现。马斯洛的人格发展理论中,把自我实现视为发展的最高境界,也可以说是人生追求的最高境界,因此是最高层次的需求。

马斯洛列举了近代世界史上 38 位最成功的名人,从他们的人生历程中,归纳出 16 点人格特征,认为这是他们自我实现的主客观条件。

- ①了解并认识现实,持有较为实际的人生观。
- ②愉快地接纳自己、别人以及周围的世界。
- ③在情绪与思想的表达上较为自然。
- ④有较广的视野,就事论事,较少考虑个人利害。
- ⑤能享受自己的私人生活。
- ⑥有独立自主的性格。
- ⑦对平凡事物不觉厌烦,对日常生活永感新鲜。
- ⑧在生命中曾有过引起心灵震动的高峰体验。
- ⑨爱人类并认同自己为人类之一员。
- ⑩具有至深的知交及亲密的家人。
- ⑪具有民主风范,尊重别人意见。
- ⑫有伦理观念,能区别手段和目的,绝不为了达到目的而不择手段。
- ⑬带有哲学气质,有幽默感。
- ⑭有创见,不墨守成规。
- ⑮对世俗合而不同。
- ⑯对生活环境有时改进的意见与能力。

这 16 条人格特征大多是从正面陈述的,如果我们找一找其中一些关键词的反义词,从反面来否定一些不良人格特征,也许我们的感受会更深刻一些。

在进行职业生涯规划时,一定要明白良好的、适宜的自我概念可以使我们在人生的起跑线上能与他人平等,并且在尔后的竞争中,充分表现出自己的能力,从而为自己生命的发展、生涯的成就,谱写出胜利的乐章。

## 二、人格测评

### (一)人格测评的含义

人格测评是人格研究中的一个重要组成部分,它不仅具有理论意义,而且有很大的应用价值。从理论上说,人格测评是我们了解人格本质、结构的重要手段;从实践上看,人格测评是医疗诊治、职业咨询、人事甄选等方面需运用的重要工具。

人格测评通常是把一些问题通过文字或图形或交谈的形式呈现给被试来进行的。一般来说,对这样的问题的回答,本身并没有好坏、优劣之分,也没有绝对化的答案可言,只是通过这些回答间接地判断人的人格。需要说明的是,人格测评乃至所有的心理测评,其精确度都是相对的,没有绝对准确的测评。

### (二)人格测评的方法

现有的人格测评技术有很多种,大致来说,可以分为三大类:观察法、自陈法和投射法。

#### 1. 观察法

观察法可以说是了解一个人的人格特征最简单易行的方法。这种方法可以在自然情境中进行,也可以在实验室的人为情境中进行。在观察过程中,观察者可以与被观察者进行直接的接触,也可以在被观察者毫无觉察的情况下与其进行间接接触。比如,招聘员工的人事主管常常要同求职者面谈,目的就是想要在交谈过程中考查、了解求职者的基本情况,其中包括其主要的人格特征。

#### 2. 自陈法

自陈法通常让被试填写问卷的形式进行。问卷都是事先编制好的,由一系列问题或条目组成,要求被试报告自己在给定情境中可能有的行为、情绪感受和想法。这种问卷都有指定的回答方式,如“是—否”、“同意—不同意”,或是用一定的评分尺度评定某一情形在多大程度上适合自己。这种方法对被试的行为具有高度的规定性,记分也就比较简单、明确。常见的自陈量表有如下四种。

##### (1)爱德华个人偏好量表(EPPS)

爱德华个人偏好量表由美国心理学家爱德华于1953年编制,是以美国心理学家莫瑞所列举的人类15种需求为基础编制的,全表共225个题目,其中15个是重复性的,用来测试被试者的认真程度。每个题目通常包括两个以“我”开头的陈述句,用“强迫选择法”要求被试者从两者中按照自己的喜好选出其中的一个。

##### (2)艾森克个性问卷(EPQ)

艾森克个性问卷是由艾森克夫妇编制的一种常用的人格结构自陈问卷。相对于其他因素分析的人格问卷而言,他所涉及的概念较少。他测量了三个基本的人格纬度:神经质(N)、内外向(E)和精神质(P)。这一量表被大量施测者不断修订,具有较好的信度和效度。1982年以后,北京大学心理系和湖南医学院先后修订出版了其中文版。

##### (3)卡特尔16种人格因素问卷(16PF)

卡特尔16种人格因素问卷是目前世界上最完善的个性心理测验之一,适合16岁以上的成年人。该测验的设计者是美国的心理学家卡特尔。他的理论研究特点是,用因素分析来进行特质的筛选和分类。卡特尔通过对各种生活情景、行为事件进行观察和测查,抽取出



了 16 种个性因素,如表 1.1.1 所示。

表 1.1.1 卡特尔 16 种人格特质因素命名及特征表现

| 人格特质 | 低分特征    | 高分特征    | 人格特质 | 低分特征      | 高分特征      |
|------|---------|---------|------|-----------|-----------|
| 乐群性  | 孤独、缄默   | 乐群、外向   | 怀疑性  | 信赖、随和     | 怀疑、刚愎自用   |
| 聪慧性  | 迟钝、学识浅薄 | 智慧、富有才识 | 幻想性  | 现实、遵守成规   | 幻想、狂放不羁   |
| 稳定性  | 情绪激动    | 情绪稳定    | 机敏性  | 直率、天真     | 精明能干、世故   |
| 支配性  | 谦虚、顺从   | 好强、固执   | 忧虑性  | 安详沉着、有自信心 | 忧虑抑郁、烦恼多忧 |
| 兴奋性  | 严肃、谨慎   | 轻松、兴奋   | 实验性  | 保守、传统     | 自由、激进     |
| 有恒性  | 权宜、敷衍   | 有恒、负责   | 独立性  | 依赖、随群附众   | 自主、当机立断   |
| 勇敢性  | 畏缩、退却   | 冒险、敢为   | 自律性  | 矛盾冲突、不明大体 | 知己知彼、自律严整 |
| 敏感性  | 理智、着重实际 | 敏感、感情用事 | 紧张性  | 心平气和      | 紧张、困扰     |

用 16 种人格特质因素的测验对每一因素的水平进行测定,得分能用图表表示出(一个人或一个组的)人格轮廓。卡特尔认为在每个人身上都具备这 16 种人格特质,只是在不同人身上的表现有程度上的差异。

#### (4)“大五”人格调查表

“大五”人格调查表是一种较新的人格测验,人格结构五因素后来被称为“大五”(Big-Five),这五个维度因素是神经质(N)、外倾性(E)、经验开放性(O)、宜人性(A)和责任感(C)。有关“大五”人格特质因素和相关特征如表 1.1.2 所示。

表 1.1.2 人格结构五因素各维度描述表

| 特质量表                                                      | 正面表现特征                        | 负面表现特征                                    |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| 神经质(N)评鉴顺应或是情绪不稳定,识别那些容易有心里烦恼、不现实的想法、过分的奢望式要求以及不良反应的个体    | 平静、放松、不情绪化、果敢、安全、满足感、与别人相处愉快  | 烦恼、忧郁、情绪化、不安全、不准确、自我防卫、情绪易波动、在压力状态下表现比别人差 |
| 外倾性(E)评鉴人际间互动的数量和强度、活动水平、刺激需求程度和快乐的容量                     | 好社交、活跃、健谈、乐群、乐观、好玩乐、重感情       | 谨慎、冷静、无精打采、冷淡、厌于做事、退让、话少                  |
| 经验开放性(O)评鉴对经验本身的积极寻求和欣赏、喜欢接受并探索不熟悉的经验                     | 好奇、兴趣广泛、有创造力、有创造性、富于想象、非传统    | 习俗化、讲实际、兴趣少、无艺术性、非分析性                     |
| 宜人性(A)评鉴某人思想、感情和行为方面在同情至敌对这一连续体上的人际取向的性质                  | 心肠软、脾气好、信任人、助人、宽宏大量、易轻信、直率    | 愤世嫉俗、粗鲁、多疑、不合作、报复心重、残忍、易怒、好操纵别人           |
| 责任感(C)评鉴个体在目标取向行为上的组织性、持久性和动力性的程度,把可靠的、严谨的人与那些懒惰的、邋遢的人做对照 | 有条理、可靠、勤奋、自律、准时、细心、整洁、有抱负、有毅力 | 无目标、不可靠、懒惰、粗心、松懈、不检点、意志弱、享乐               |

人格结构五因素模型仍未得到心理学家们一致的认同,但从目前的研究来看,人格结构五因素模型更接近于人格的真实维度,这对于心理辅导可以说是一个有力的支持,也为发展

性辅导制订干预措施提供了理论依据。通过对人格结构五因素模型的概述可知,在人格结构五个维度中,宜人性 and 责任感属人际维度,外倾性属气质维度,神经质属情绪维度,而经验开放性则与认知紧密相关,所以这就为人格发展和整合明确了具体内容。

### 3. 投射法

投射测验是基于这样一种心理分析假定的:即人的思想、态度、情感、愿望等个人特征会不自觉地投射到外界事物上,通过对特定投射物的投射反应,便可了解被试人的人格特征。因此,投射法以一些意义模棱两可,甚至本身可能毫无意义的图形或墨迹为刺激,让被试者无拘无束地对这些刺激进行自由反应,测验者通过分析这些反应进而分析被试者的人格特性。著名的是罗夏墨迹测验。

投射法有三种反应方式:联想法,被试者根据刺激报告出自己自由联想到的内容;构造法,被试者根据所看到的图片刺激自由编出一段有关图中人或物的故事;表达法,通常是让被试者用非言语方式自由表现,借此分析其人格。表达方法有:让被试者画画,捏泥塑,用玩具或图片构造一些情境,或是扮演一个社会角色。

投射法的优点是,它没有对被试者的反应方式进行硬性规定,被试者相对受到较少的拘束,甚至不知道测查的意图,不了解反应方式同评定方式之间的关系,测验目的具有很大的隐蔽性,因此被试者的反应偏差较小。然而,有得必有失。由于被试者的反应可以相当自由随意,也就没有标准的反应可言,对反应内容的评定也就很难标准化,致使结果分析十分困难。因此,这种方法在很大程度上依赖于测验者的技术、经验及对测验结果的解释能力。

### (三)展示性格的形容词

顺从、重视物质、说服力强、温和、坦白、自然、害羞、勤奋、诚实、有恒心、稳定、谦虚、实际、分析、独立、喜欢解决问题、理性、内向、好奇、重视方法、冷静沉着、批判、具有科学精神、追根究底、深谋远虑、亲和力、人缘佳、喜欢与人接触、乐于助人、为他人着想、随和、宽宏大量、善解人意、温暖、合作、循规蹈矩、喜欢规律、缺乏弹性、节俭、缺乏想象力、传统保守、谨慎、有条理、按部就班、负责任、复杂善变、喜欢变化、缺乏条理、想象力丰富、崇尚理想、情绪化、直觉的、不切实际、不喜从众、独创性、较冲动、感性、富冒险性、精力充沛、善表达、慷慨大方、自信、有领导能力、活泼热情、积极主动、喜欢表现。

## >>>> 第二节 MBTI 性格分析

性格集中体现了一个人的处事方式,了解自己的性格才能知道自己适合做什么样的事情。迈尔斯—布瑞格斯类型诊断量表(MBTI)是通过辨别个体在性格各方面的不同偏好,找出适合个体所从事的职业。

### 一、迈尔斯—布瑞格斯类型诊断简介

MBTI 全称 Myers-Briggs Type Indicator,是以瑞士心理学家卡尔·荣格的性格理论为基础,由美国的 Katherine C. Briggs 和 Isabel Briggs Myers 母女共同研制开发。MBTI 是当前比较流行的心理测试。

#### (一)MBTI 的基本观点

MBTI 向我们揭示了性格类型的多样性和由此导致的不同个体之间行为模式、价值取向



的差异性。性格类型深刻地影响着我们观察事物的角度、思考问题的方式、决策的动机、工作中的行事风格,乃至人际交往中的习惯与喜好。

MBTI 把个人在性格(E 内向型与 I 外向型)、信息收集(S 感觉型与 N 直觉型)、决策(T 思维型与 F 情感型)、生活方式(J 判断型与 P 知觉型)等方面的不同偏好,分析出可以分成四大类的 16 种倾向组合。这四大类分别是情感主导型、思维主导型、直觉主导型、感觉主导型,每一大类都包含着四个性格类型。

①情感主导者以富有人情味的方式考虑自己的决定对他人的影响,它们包括:内向 + 感觉 + 情感 + 知觉;内向 + 直觉 + 情感 + 知觉;外向 + 感觉 + 情感 + 判断;外向 + 直觉 + 情感 + 判断。

②思维主导者一般很有逻辑性,善于分析,做决定非常有条理,它们包括:内向 + 直觉 + 思维 + 知觉;内向 + 感觉 + 思维 + 知觉;外向 + 感觉 + 思维 + 判断;外向 + 直觉 + 思维 + 判断。

③直觉主导者是高度直觉型的人,可以在任何地方发现隐藏的信息,它们包括:内向 + 直觉 + 思维 + 知觉;内向 + 直觉 + 情感 + 判断;外向 + 直觉 + 思维 + 知觉;外向 + 直觉 + 情感 + 知觉。

④感觉主导者相信事实和具体情况胜于其他任何方面,它们包括:内向 + 感觉 + 思维 + 判断;内向 + 感觉 + 情感 + 判断;外向 + 感觉 + 思维 + 知觉;外向 + 感觉 + 情感 + 知觉。

## (二)MBTI 的测评体系

### 1. 个性第一层:外向型(Extraversion) — 内向型(Introversion)

个性类型的第一个层面与我们对周围世界的互动有关,解释能量释放到何处,分别描述如表 1.1.3 所示。

表 1.1.3 个性第一层外向型—内向型特征

| 外向型的人(E)             | 内向型的人(I)✓            |
|----------------------|----------------------|
| 与他人在一起感到振奋           | 独自一人时感到兴奋✓           |
| 希望能成为注意的焦点 ✓         | 避免成为注意的焦点            |
| 先行动,再思考              | 先思考,再行动✓             |
| 喜欢边想边说出声,易于被了解,愿与人共享 | 个人信息注重隐私,只与少数人共享信息 ✓ |
| 说的比听的多               | 听的比说的多 ✓             |
| 热情地交流,精神抖擞           | 不把热情表现出来,显得矜持        |
| 反应迅速,喜欢快节奏           | 思考后再反应,喜欢慢节奏 ✓       |
| 较之精深,更喜欢广博           | 较之广博,更喜欢精深 ✓         |

### 2. 个性第二层:感觉型(Sensing) — 直觉型(iNtuition)

个性类型的第二个层面与我们平时注意的信息有关。有一些人注重事实,其他人则注重愿望。个性类型的第二个层面如表 1.1.4 所示。

表 1.1.4 个性第二层感觉型—直觉型特征

| 感觉型的人(S) ✓           | 直觉型的人(N)            |
|----------------------|---------------------|
| 相信确定而有形的事物,相信看到的、听到的 | 相信灵感和推理,相信“第六感”(直觉) |
| 喜欢具有实际意义的新主意 ✓       | 喜欢新主意和新概念,只出于自己的意愿  |
| 崇尚现实主义与常识            | 崇尚想象力和新事物           |
| 喜欢运用和琢磨已有的技能         | 喜欢学习新技能,但掌握之后容易厌倦   |
| 留心特殊的和具体的,喜欢细节       | 留心普遍的和有象征性的,使用隐喻和类比 |
| 循序渐进地给出信息 ✓          | 跳跃式地以一种绕圈的方式给出信息    |
| 着眼于现在 ✓              | 着眼于将来               |
| 只相信可以测量、能够记录下来的 ✓    | 相信字面之外的信息           |

### 3. 个性第三层:思维型(Thinking judgment)—情感型(Feeling judgment)

个性类型的第三个层面涉及我们做决定和结论的方式,如表 1.1.5 所示。

表 1.1.5 个性第三层思维型—情感型特征

| 思维型的人(T)         | 情感型的人(F) ✓          |
|------------------|---------------------|
| 后退一步,客观分析问题      | 向前看,关心行动给他人带来的影响 ✓  |
| 崇尚逻辑、公平和公正,有统一标准 | 注重情感与和睦,看到规则的例外性 ✓  |
| 自然地发现缺点,有吹毛求疵的倾向 | 自然地想让别人快乐,易于理解别人 ✓  |
| 可能被视为无情、麻木、漠不关心  | 可能被视为过于感情化、无逻辑、脆弱 ✓ |
| 认为诚实比机敏更重要       | 认为诚实与机敏同样重要         |
| 认为合乎逻辑的感情才是正确的   | 认为所有感情都是正确的,无论是否有意义 |
| 受获得成就欲望的驱使       | 被别人驱使或被人理解的驱使       |
| 按逻辑做决定           | 按爱好和感觉做决定           |

### 4. 个性第四层:判断型(Judgment)—知觉型(Perception)

个性类型的第四个层面所关注的,是一个人更愿意有条理还是随意的生活,如表 1.1.6 所示。

表 1.1.6 个性第四层判断型—知觉型特征

| 判断型的人(J)              | 知觉型的人(P) ✓            |
|-----------------------|-----------------------|
| 做完决定后感到快乐             | 因保留选择的余地而快乐           |
| 具有“工作原则”,先工作再玩(如果有时间) | 具有“玩的原则”,先玩再工作(如果有时间) |
| 确立目标并按时完成任务           | 当有新的情况时便改变目标          |
| 想知道自己的处境              | 喜欢适应新环境               |
| 重视过程                  | 重视结果                  |
| 通过完成任务获得满足            | 通过着手新事物而获得满足          |