



财经易文

人才心理测评

爱德华·霍夫曼/著

曾飏 艾晔/译

渴求人才的企业

人力资源经理

规划自我职业生涯的读者

都将从本书中获益匪浅

PSYCHOLOGY
TESTING AT

中国财政经济出版社

人才心理测评

爱德华·霍夫曼 著
曾 飏 艾 晔 译

中国财政经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才心理测评/(美)霍夫曼著;曾飏,艾晔译. -北京:中国财政经济出版社,2002.12

书名原文:Psychological Testing at Work

ISBN 7-5005-6182-2

I. 人… II. ①霍… ②曾… ③艾… III. 人才-心理测验
IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 085870 号

著作权合同登记号:图字 01-2002-0671

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.com.cn>

E-mail: webmaster@ewinbook.com

(版权所有 翻印必究)

社址:北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码:100036

发行电话:010-88191017

北京印刷厂印刷 各地新华书店经销

880×1230 毫米 32 开 10.625 印张 200 千字

2002 年 12 月第 1 版 2002 年 12 月北京第 1 次印刷

印数:1-10000 定价:25.00 元

ISBN 7-5005-6182-2/F·5393

(图书出现印装问题,本社负责调换)



致中国读者

爱德华·霍夫曼

通过了解员工的人格特征来提高工作绩效，获取成功，近年来，这一方法在全球范围内逐渐受到重视。但在过去的几十年里，这一领域尽管也在稳定发展，却始终进展不大。究其原因，主要在于心理学所讨论的人格理论——不管是来自精神分析学家，还是来自行为主义研究者——被高度抽象的理论框架所束缚，没有为经理人、行政人员和员工提供实用的帮助；其次，这些理论研究绝大多数是针对情绪有问题的男男女女的，而不是面向日常生活中行为正常的普通人，以及那些事业成功的人士。心理研究的成果在治疗师的办公室里当然有一定的疗效，但它更应该在组织生产、提高效率、刺激创造性等方面产生不可限量的价值。

这种停滞状态在 20 世纪 80 年代戛然而止，一种强调人格的气质特征和生理基础的观念走到了研究最前沿。这些观念整合了发展心理学、行为基因学、神经病学、生理-精神疗法的成果，为理解日常生活（包括工作部门的



个体)提供了更好的方法。同样重要的是,它与马斯洛思想紧密联系,吸纳了马斯洛关于个人潜能、行为动机以及自我实现理论中令人鼓舞的学说。例如,在领导能力的评估和培训领域中,实际上就遵循了关于个人潜能的观念,注重考察那些高成就人士的人格特质。

此外,计算机技术的高速发展以及复杂的统计技术的出现,也极大增强了评估能力。人格量表的发展不再是件让人痛苦的事,相反,通过计算机软件,我们很容易开发出统计软件包,帮助测验设计者和研究者获得更加清晰的心理测量说明,而不是像以前那样,依赖特殊的测验来验证其有效性。

成绩当然是喜人的,但摆在我们面前的问题依然很多。如何将每个人的创造力最大化,并使之得到充分利用,这还只是一个远景,值得我们从各个角度,运用各种方法去努力。例如,教育环境、家庭关系和社团工作的改善与发展,都与这一远景休戚相关。事实上,这也是一些人本主义思想家(如马斯洛等人)长期奋斗的目标。

所有这些对当代中国意味着什么呢?简而言之,这是一个让人激动的心理学领域,对经理人、人力资源领导、咨询专家、对职业发展感兴趣的员工等等——实际上对今天处在组织生活中的每个人——而言,这一领域潜藏着巨大的价值,并得到越来越广泛的应用。除此之外,我也相信,在不远的将来,中国将不仅仅是关于工作成功的相关

致中国读者



心理测量知识的接受者，而且还应该是重要方法和理论的关键贡献者。

如果《人才心理测评》的翻译出版对实现这幅远景有所贡献，我的目标也就实现了。

2002 年 11 月



序 言

21 世纪的中国，越来越多的企业和公司将心理测评用于人员筛选、提升、培训和开发。同时，越来越多的青年人借助于心理测验，规划和管理自己的职业生涯。然而，非正规的心理测评在报刊、网络上比比皆是，这影响了公众对心理测评的印象。“心理测评不准，没什么用”，“心理测评是骗人的”等等想法也就因此产生。所以，掌握科学的心理测评的知识，就成为在日益激烈的竞争中成功的有力手段。

以往，我国出版的心理测评著作大体有两类：一类是以专业人员为对象，系统地介绍艰深的心理测量学专业理论；另一类则是意欲偏重实用，以至于只摘编一些现成的心理测验，而忽略了向读者普及如何解释测验结果，测验的信度、效度，测验的分类使用等基本心理测验知识。事实上，在企业继续使用的正式职业心理测验的题目是不会公之于众的。只有具备相应资历的专业人员，才有资格购买这些测验。这一方面是保护测验编制者的知识产权，更重要的是保障心理测验的有效性，防止心理测验被滥



用,以免做出损害被试者利益的人事决策。因此,广大读者所需要的,正是这本书所提供的,它称得上是一本用大众可以接受的语言普及心理测评基本知识的力作。

在西方,在职业场所应用心理测验的实践,经过 20 多年的低潮,在 90 年代初重新兴盛起来。其原因就在于测验工具的改进,使得测验结果与某些行业的工作绩效有了显著的相关性。本书作者爱德华·霍夫曼博士是一位使用心理测验 20 多年的心理学家,他在书中介绍了 42 个现今最流行的心理测验,详细解释了它们的目的、构成、效度和用途。作者提供给管理人员和其他有需要的人士有关使用、解释心理测验的原理,以获得被试者人格、学习方式、能力倾向、兴趣等方面的信息。在书中,作者依次介绍了当代主要的人格理论,职业心理测评的发展简史,职业心理测评在美国应用的法律限制,测验的编制及其信度、效度,个人资料测试,MBTI 人格类型测验,诚信度测验,EQ 测验,问题解决方式测验和团队绩效测验,自我实现测验,灵活性测验。其中 EQ 测验,诚信度测验,个人资料测验,都是现今在职业场所中最有效而在国内又缺少全面介绍的测验方法。作者还解答了一些管理者和其他测验使用者关心的问题,诸如,测验的准确性如何?它可以告诉我关于我自己和我的雇员的哪些信息?本书也介绍了一些在我国尚待探讨的重要问题,如职业心理测评在美国使用的禁忌及有关的法律。

职业心理测验的常模、解释乃至测验的内容、题目都



存在着跨文化的差异。也就是说，把西方的心理测验不经修改地翻译，而后用于中国人，这种做法是有问题的。可喜的是，本书还另外选择了一章介绍心理测评在大中华地区的发展和应用现状，值得读者细细咀嚼。

希望各层次的管理人员，有意为自己做出职业生涯规划的读者，心理测验的爱好者们都能从这本书中获益。

甘怡群

香港大学心理学系博士
执教于北京大学心理学系

2002.9



前 言

这本书酝酿已久。从我在康乃尔大学的本科时代开始，一直到密歇根大学的博士期间，我一直感到人们对于心理测评需要一种普及性的知识。然而在学术领域，除了高度技术性、枯燥乏味的工作以外，只有大量参考文献类的著作定期出版。时至今日，还没有人能提供一份简洁、明了的说明，向读者描述一个关于心理测评的令人满意的轮廓。

为什么会这样？过去，也许这样的书还没有必要面世。然而在今天，正如一个流行说法所揭示的：在新经济中，我们使每个人成了自己职业生涯的经理人。在新经济时代，工作安全感和按部就班升迁的概念，已经和打字机、胶木唱片一样变得过时了。不仅仅在美国是这样，越来越多的类似情况也出现在日本、中国和欧洲。许多管理学家已经宣称，个人工作与组织紧密相连的观念即将一去不复返，相应的福利待遇也将消失。的确如此，人们将在无数种工作中不断被聘用，这不再是传统意义上的工作状态——在固定时间全职坐班工作。那样的工作方式一去不



复返了。这是不是有些耸人听闻？

然而，事实已经摆在眼前。如果信息就是力量的话，那么获取关于自己的兴趣、能力、技能和潜力的知识就不再是更加重要的事情了。心理测评已经成为当前工作领域的关键环节。在新经济时代，那些忽视人格测验的人将发现自己处在竞争的极端劣势之中，如同现在的“电脑盲”和“电脑恐惧症患者”一样。因为，人格测验结果意味着你是否具备个人职业生涯的成功要素。

与过去截然不同，心理测评已经成为职业定位中的一个重要因素。从员工筛选和预选到管理层的发展和领导方式培训，甚至在正在出现的侨民安置领域，测评被全球大大小小的组织全面地采用着。因此，了解测评的设计和目的、优点和缺陷对于充满好奇的雇员来说，不再是什么智力上的奢侈和浪费，它对我们每个人都有重大的意义。

然而，很少有心理测验的专家能够跳出科研圈子，非常清楚地了解和把握这种需求。在过去的几年里，通过为法庭证词提供专业证明，我私下里发现了这个需求。让我深为震惊的是，不仅仅是绝大多数的陪审员，就是很多受过良好教育的律师和法官也不了解认知和个性测验最基本的特征。在法庭上，当我出示一些常用测验的结构、得分、使用指南和解释的时候，我可以从他们兴致勃勃的神情看出，他们是第一次沉浸在这些全新信息里，他们听得完全入了迷。

这些经验让我最终决定开始写这本书。我的目的就是



为了说明在当今职场上被采用的大多数心理测验的最重要的特征，帮助读者了解心理测评这个火爆行业的概况。或许是当代社会一个不可避免的问题，心理测评同样受到了行政立法、合法性和法庭判决的影响，因此，在本书中还包括了关于心理测评和法律之间关系的最新资料。

我一再强调本书不可能面面俱到，只是对心理测评的科学理论研究和组织操作的总体状况提供了一个指南。目前，论及这个问题的流行文章、专业刊物和书籍呈几何级数递增，因此，为外行人准确地总结这个现象，而不单单为经理人或人力资源专家服务，已是当务之急。

总而言之，我希望强调的是人格测验，包括它们的数据和访谈资料在当今商业社会中是如何被实际应用的。象牙塔中不知所云的论战，往往加剧了论者在一个领域的诡辩，弄糊涂了那些真正有可能从中获益的人，好在我们的情况向好的方向转变了。

假如我能够为当今职场中的心理测评提供了一个明晰而又有意义的描述，那么我这本书的目的就达到了。



致 谢

没有友人的帮助，本书是不可能问世的。为了反映专业中的核心内容，酝酿多年，我写出了这本关于当代商业社会中心理测评的普及性著作。感谢出版经纪人的热情支持和编辑的鼓励，梦想终于成真。

衷心感谢张妙清教授，艾莲娜·艾斯汀，杰克·费，保罗·帕尼克，山姆·门纳姆博士，露丝·瑞伏司博士，K·迪安·斯坦顿和托德·曼恩博士，他们常常同我为书中某些问题进行长时间的讨论交流。密歇根州立大学的艾瑞克·弗里德曼教授为本书涉及心理测验的法律法规提供了大量有价值的资源。

请允许我向凯茜·科尔贝博士，科尔贝公司的总裁，表示我的尊敬之情。是她的不断鼓励和与我长时间的交流，使得我可以抓住心理测量的主题。感谢中国的学术伙伴许金声博士和迈克尔·邦德博士，日本的学术伙伴 Ichiro Kishimi, Shoji Muramoto, Yoshikazu Ueda，他们拓宽了我的文化视野。

对于哈维·吉特林，琳达·乔伊斯，Kyung - mi Song 所



做的严谨的研究工作，我深表敬意和感激之情。最后，我感谢我的家人长期以来对我的鼓励和支持，使我最终能够完成这项工作。

致 谢



目 录

序 言	(1)
前 言	(1)
致 谢	(1)
第 1 章 当代心理测评的繁荣	(1)
第 2 章 什么是人格	(11)
生理心理学	(21)
我们的人格会变吗?	(23)
第 3 章 工作环境中的心理测评的发展简史	(27)
第 4 章 测评和法律——我们需要知道的	(43)
主要联邦立法和条例	(46)
标志性的法庭判决	(51)
7 个关键的法律问题解答	(57)
第 5 章 如何设计心理测验	(65)
测评设计的要素	(67)
效 度	(70)



信 度	(74)
负性冲击：进一步观察	(76)
测谎量表	(78)
测验更新	(80)
第6章 个人资料	(83)
合法性考虑	(95)
侵犯性考虑	(96)
个人测量资料的转化	(98)
个人资料的信度	(99)
第7章 你是什么类型的人？迈 - 布二氏类型指标	(103)
16 项表格	(108)
迈 - 布二氏理论应用	(115)
第8章 令人震惊的第欧根尼：寻找诚实	(123)
第9章 情绪智商和压力的测评	(143)
压力和情感耗尽	(155)
第10章 你用自己的方式解决问题吗？	(161)
肯顿适应 - 创新测验表	(165)
科尔贝指数	(170)
第11章 自我实现	(177)
自我实现的测量	(181)
第12章 精神性：未开垦的处女地	(191)



法律上的考虑	(197)
评估工具	(199)
第 13 章 领导者之道	(207)
评估方法	(215)
第 14 章 把握变化：企业家与国外工作者	(221)
国外工作者的成功	(230)
第 15 章 走向世界：大中华地区的心理测评	(237)
术语表	(253)
心理测验索引	(263)
索 引	(269)
参考书目	(295)