

人力资源测评工具丛书

徐联仓 李剑锋 主编

全球数万人力资源经理招聘员工的主要工具。

——美国人力资源协会主席Susan Meisinger

MBTI PERSONALITY

人格测评

ASSESSMENT

〔美〕 内奥米·斯隆克 著

李剑锋 译

华夏出版社

全球数万人力资源经理招聘员工的主要工具。

——美国人力资源协会主席Susan Meisinger

MBTI PERSONALITY

人格测评

ASSESSMENT

徐联仓 李剑锋 主编

〔美〕 内奥米·斯隆克 著

李剑锋 译

华夏出版社

图书在版编目(CIP)数据

人格测评/(美)斯隆克等著;李剑锋译.-北京:华夏出版社,2003.10

(人力资源测评工具译丛)

ISBN 7-5080-3257-8

I. 人… II. ①斯… ②李… III. 人格测验 IV. B841.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 087430 号

Quenk, Naomi L: Essentials of Myers - Briggs type indicator assessment

Copyright © by John Wiley & Sons, Inc.

Chinese language edition published by Huaxia Publishing House

本书英文版第一版于 2000 年出版,版权为 John Wiley & Sons, Inc. 所有,

英文版 ISBN:0-471-33239-9。

本书中文版专有出版权由 John Wiley & Sons, Inc. 授予华夏出版社,版权为华夏出版社所有。未经出版者书面允许,不得以任何方式复制或抄袭本书内容。

版权所有,翻印必究。

人格测评

[美]斯隆克 等著

李剑锋 译

责任编辑:李欣利

出版者:华夏出版社

(北京市东直门外香河园北里 4 号 邮编:100028)

印刷者:三河市德利印刷有限公司

经销者:新华书店

开本:787×1092 1/16 开

字数:168 千字

插页:2

版次:2003 年 10 月北京第 1 版

2004 年 1 月北京第 1 次印刷

定价:28.00 元

本版图书凡印刷、装订错误,可及时向印刷厂调换

序

学生千万次地问：“李老师，怎样才能知道哪位应聘者适合？”

答曰：“传统甄选的方法包括面试、考试、看文凭，现代科学的方法主要是测试。”

学生继续问：“您那儿有没有您上课介绍的各种测试工具，如 WAIS、MMPI？”

答曰：“有部分工具，但大部分国外的测试工具都有版权，需要付钱购买。”

学生说：“我们愿意购买，可是哪儿有卖的呀？”

的确，假如没有相应的测试工具，所谓科学的人员甄选就成了纸上谈兵，所谓选人就只能重新回到传统的面试、考试、看文凭……

多年来，测试工具一直是人力资源管理的瓶颈问题。虽然我自己从美国购买、引进了一些工具，总觉得不够系统、完整。

2000年9月，我与几位教授一起投资创建了紫星公司（www.zixing.net）。紫星肩负“研发最新管理技术，传播高效运作模式”的战略使命，秉承“知识为本，完美沟通”的经营理念，遵循“敏锐创新，自主敬业”的工作精神，经过三年的勤奋努力，已经发展成中国管理咨询与培训的知名品牌。

《人力资源测评工具丛书》是紫星人力资源管理系列丛书的关键部分，由我亲自策划题目、选定图书。推出《人力资源测评工具丛书》的目的就是要解决企业识人、选人的瓶颈问题。这一问题无论是讲课培训，还是咨询策划，都是我经常遇到、学生客户催促我尽快解决的。

《人力资源测评工具丛书》的特点有：

1. 实用性

丛书详细介绍了国际常用的各种人力资源测评工具的各个方面,包括:

- (1)测评工具的结构、题目与使用对象;
- (2)测评工具的信度、效度;
- (3)测评工具的计分方法与结果解释;
- (4)测评报告的撰写与员工录用;
- (5)测评工具的使用须知与补充等。

2. 权威性

本丛书的权威性体现在:

- (1)国外作者绝大多数是测评工具的开发者;
- (2)国内译者都是中科院、北大、清华、人大等顶尖学术机构的专家。

3. 系统性

本丛书囊括了国际通用的、跨国公司经常使用的几十种测评工具。这些测评工具可分为三个系列:

- (1)通用潜质系列,如智力、人格、兴趣、动机等;
- (2)特殊能力系列,如管理能力、创造能力、机械能力、文秘能力、服务能力等;
- (3)日常管理系列,如领导风格、工作压力、员工满意度、企业文化等。

本丛书第一辑属于通用潜质系列,共有《认知能力测评》、《人格测评》、《操作能力测评》、《个人成就测评》、《职业兴趣测评》等5本。

本丛书付印之际,我首先要感谢各位编委和译者。尽管他们都是人力资源领域的大腕人物,马不停蹄地穿梭在讲坛与企

业之间,但为了人力资源管理新知的创新与传播,他们推掉了多个咨询项目,辞掉了多个演讲机会,埋头写作,如期交稿。

我还要感谢几位国际知名学者,也是我的好朋友,他们为本书提出了许多建议。他们是:

耶鲁大学教授 Victor Vroom

哈佛商学院教授 Michael Beer

西北大学凯洛格商学院教授 Edward Zajac

西北大学凯洛格商学院教授 Eric Baron

哥伦比亚大学教授 Noel Capon

此外,我还要感谢北京紫星公司的王瑀之、康蓉、王雯、夏熹、杨宏宇,我的硕士生杨冠杰、凡小平、孔雷等,他们协助我做了大量的组织、联络工作。

最后要感谢的是 Wiley & Sons 出版公司的孙素青小姐、华夏出版社的陈小兰编辑。她们的真诚合作与高效工作使本书得以及时出版。

本丛书不当之处欢迎国内同行以及从事人力资源一线工作的广大职业经理提出宝贵意见或建议!

李剑锋

中国人民大学商学院

Email: lijianfengphd@263.net

2003年8月28日于北京

目 录

序.....	(1)
第一章 概述.....	(1)
历史与发展	(2)
MBTI 理论的建立	(6)
研究基础	(20)
参考文献	(23)
第二章 如何使用 MBTI	(27)
如何介绍 MBTI	(27)
使用中的指导方针	(29)
涉及 MBTI 内容的使用观点	(30)
在临床上的特殊事项	(31)
第三章 如何对 MBTI 进行评分	(41)
对清晰偏好的评估	(42)
得分选项	(43)
第四章 如何解释 MBTI 的结果	(49)
类型的确认	(49)
类型的解释	(63)
第五章 MBTI 量表的优点和缺陷	(65)
概述	(65)
主要评论	(72)
第六章 MBTI 量表在临床上的应用	(75)
八种选择偏好的临床应用	(77)
十六种类型	(93)

第七章 案例报告	(131)
吉米	(131)
MBTI 的结论	(134)
附录:相关量表	(143)
自尊调查量表	(143)
Carroll 抑郁评定量表	(149)
生活目的测验	(156)
疏离感测验	(161)
人际信任(IT)量表	(168)
Nowicki - Strickland 成人内/外控量表	(173)
Bem 性别角色量表	(178)
价值观调查	(195)
人性哲学量表	(203)

第一章 概述

MBTI 人格测量系统的全称是 Myers - Briggs Type Indicator,它是基于荣格(Carl Gustav Jung)的类型学理论发展起来的。类型学理论最早体现在《心理类型》(Psychological Types)(1921/1971)这本书中。MBTI 最初得到实际应用是在 1956 年左右,在最初的 15 年间,它一直在不停的变化发展着。在这期间,大量的有价值的数字被收集。随着测量工具理论的进一步发展,MBTI 量表的信度与效度也得到了逐步的检验。在很多领域,MBTI 都开始发挥它的功用。MBTI 的量表手册共有三个版本,分别是 Myers(1962)、Myers & McCaulley(1985)和 Myers McCaulley Quenk & Hammer(1998)。同时,在 1996 年,Hammer 还对在七个不同领域中使用 MBTI 的结果做了研究分析。上述的这些和其他的原始资料包含了很多有价值的信息,包括从个性的心理测量学到其他的相关研究以及 MBTI 的实际应用。这就使得我们可以对 MBTI 本身以及其相应的测量结果作更精确的分析与判断。

在本书中,我们并没有将 MBTI 的所有相关内容全部展示在你的面前,那样会使得有些地方变得晦涩难懂。为此,我们将 MBTI 的相关信息进行了压缩,提供了一种可以引领读者快速的了解与深入的方式。在本书的每个章节中,你都可以看到“快速参考”“注意”“备忘”这样的提示。这些可以很好的有助于你理解书中的内容。在每一章的末尾,还有一些复习题,对章节的内容进行回顾。对初学者,首先要掌握的是如何实际应用 MBTI。对于专业的学者,可以应用书中提供的很多基础的理论 and MBTI 的详尽解释说明,为进一步的应用提供支持。

历史与发展

1923年,荣格的心理类型(Psychological Types)一书被译成英文。像许多的早期心理学家一样,荣格明确的认识到人格的个别差异。在20世纪的早期,荣格的理论在欧洲和美国都有着广泛的影响。在一个很偶然的情况下,Katharine C. Briggs和她的女儿 Isabel Briggs Myers了解到荣格的工作,从那时起,她们开始关注类型学的研究。经过二十多年的学习与研究,她们设计出了一种人格测查的工具——MBTI。在这期间,基于荣格的类型学理论,她们对个体的行为进行细致的观察,并加以区分。在大量的实践观察和分析后,她们认为可以通过对于不同个体的行为描述从而对健康人群进行分类。更重要的是,这种分类对人们的工作与生活有着重要的应用意义,并会产生长远的影响。

荣格观察到,很多人在不同的情景下会有着截然不同的表现。他想对不同的人进行分类,但人之间的不同并不能归结于他们在精神病理学上的区分。至此,他开始对类型学感兴趣,并一直尝试着不通过精神病理学,而对健康的人进行分类。在最开始时,荣格将人群划分为两种类型——外向(extraverts)与内向(introverts)。外向的人主张把精神能量向外排放,其特点是外露、积极。与此相反,内向的人把注意力集中在自己的内部世界中,特点是消极、退缩。

通过进一步的观察,荣格发现了更多的在工作和生活中所表现出来的人的特点,这些都是不能通过他的两种类型的方式进行区分的。在此之后,他在自己的描述系统中又加入了与思维对应的条目:两个感性的条目,感觉与直觉;两个理性的条目,推理与判断。

Briggs最初的兴趣在于,人们可以通过不同的方式和方法达到自己生活中的目标,每个人都可以用自己的手段把事情做

好。在没有接触到荣格的理论之前,她一直在尝试通过成功人士的传记来进行自己的类型学研究。她和荣格有着相似的看法,个体的行为很大程度上是一种面对外界刺激的习惯性动作。所谓的差异,就是每个人的习惯性反应不同。

相对于荣格的理论体系,Briggs 的早期观察的结论同样是四个部分,所不同的,她在后期又加入了判断——感知部分。这部分是一种朝向外部的感知态度。在荣格的理论中,实际这个条目是存在的,只不过没有明确的标出,而是暗含在其中。Briggs 和 Myers 在荣格的体系中将之分离,并独立出来。

早在 1956 年,MBTI 就已经出版了。但是直到 1975 年,在它的出版发行从 Educational Testing Service 转移到 Consulting Psychologists Press 之前,MBTI 仅仅是在一小部分的研究人员手中,并没有产生很广泛的影响。在 Consulting Psychologists Press,他们将 MBTI 推荐给每一个可以有资格购买 B 级工具书的专家。从 1975 年至今,已经有超过三千万人接受过 MBTI 的类型分析。在最近的 5 年中,就已经超过了一千万人次。还有两百万人在每年都做 MBTI 的相关测试,从而为 MBTI 提供长期的调查分析报告。在全球范围内,MBTI 都是一种广泛使用的人格量表。

在快速参考 1.1 中,我们按时间顺序列出了 MBTI 的历史和逐步发展的过程。

快速参考 1.1

MBTI 的背景与发展

- | | |
|---------------|---|
| 1917 年 | Katharine Briggs 利用人对自己的描述来进行个体差异的区分,她主要尝试通过传记来进行类型学研究。 |
| 1923 年 | 荣格的心理类型 (Psychological Types) 被从德文翻译成英文,其最早在 1921 年出版。 |
| 1923 ~ 1941 年 | Briggs 和 Myers 开始接触并学习荣格的类型学理论,并开始观察个体行为上的差异。 |

- 1941 年 第二次世界大战激发了 Myers 想要开发一种基于荣格理论的测量工具用来给不同的人进行分类。从而帮助解决战争中的人员分配问题。
- 1942 ~ 1944 年 Myers 编写了一些条目,并把它应用于一些在她看来分类很明确的小群体。MBTI 的版本 A 和版本 B 被制定。
- 1942 - 1956 年 多样本的 MBTI 数据逐步的开始收集,这其中包括医学院和护校的学生。
- 1956 年 Educational Testing Service 将 MBTI 作为一种研究工具出版。它只提供给相应的研究人员。
- 1956 ~ 1962 年 研究在继续,MBTI 的版本从 C 发展到 E。
- 1962 年 MBTI 的版本 F 完成。第一版的 MBTI 手册被 Educational Testing Service 出版。它仍然被分到研究工具一类书籍中。
- 1962 ~ 1974 年 很多大学(如 Berkeley 和 Auburn 大学)中的研究人员仅仅将 MBTI 作为研究用途,很少考虑它的实际应用价值。Florida 大学的一位临床心理学家 Mary H. McCaulley 与 Myers 合作,开始更进一步的对 MBTI 进行测试和研究。同时,他们为 MBTI 建立了数据库。
- 1975 年 Consulting Psychologists Press 开始出版 MBTI 的 F 版本。并将 MBTI 推荐给每一个可以有资格购买 B 级工具书的专家。
- 1978 年 在最新的 MBTI 手册中,G 版(126 个条目)取代了 F 版(166 个条目)。MBTI 再一次标准化。
- 1980 年 Isabel Briggs 去世。
- 1985 年 第二版的 MBTI 手册出版,由 Myers 和 McCaulley 共同编写。
- 1987, 1989 年 扩充的版本 J 和 K 出版。
- 1998 年 M 版(93 个条目)代替了 G 版作为标准版本出现。MBTI 在美国成为最为广泛使用的测量手段之一。同时,MBTI 的第三版手册出版。
-

MBTI之所以能够如此的流行,其最主要的一个原因是,它在很多领域中都可以适用。无论是在教育、职业生涯的设计、组织行为、团队建设发展、群体职责、个体或者是家庭的治疗,还是在很多其他相关的地方,MBTI都可以很好的发挥它的功用。它作为一种研究工具,有着很长的发展时期。在目前,有着超过4000篇的文献涉及到了MBTI的应用(1999年),这其中包括超过1300篇的学术论文。与MBTI相关的书目每个月都在更新。心理类型杂志(Journal of Psychological Type)已经出版了49卷,主要内容就是探讨心理类型学的相关研究。

在本书中,我们所关注的主要是MBTI的M版。其在1998年出版,是目前MBTI的最新标准化的版本。对更多的使用者而言,可能接触最多的是先前的G版。这两个版本在一些细节上还是有所不同的。我们在快速参考1.2中简要介绍了它们之间的相似与差异。

快速参考 1.2

MBTI的M版和G版的相似与差异

相 似

1. 都通过迫选法(forced-choice)来得到结果。
2. 都是建立在荣格和Myers的理论基础上,并且都包括四个大的维度。
3. 所有条目都是采用中立的、肯定的措辞。
4. 有超过半数(51个)的条目是相同的。

差 异

1. 项目反应理论在条目的选择和计分中都得到了应用。这会使得测评的结果从统计学的角度上可以更理想,特别是当很多数据集中在某个维度的中点时。在G版中,对这种情况,采用的是Myers自己的预报比率方法来解决。
2. 采用了42条新的条目。
3. M版中的条目数比G版中的要少一条(M版为93条,G版为94条)。
4. 在T-F维度中,对于男性与女性的计分方式(权重)是相同的。
5. 条目的权重分配是基于最新的成年人样本。

对于 MBTI 的 J 版和 K 版,它们同样是顺延了 MBTI 的计分方法和优点 (Mitchell et al., 1999; Quenk & Kummerow, 1997; Saunders, 1987, 1989),并为个体差异的测评提供了一些新的信息。在本书中,有关这两个量表的发展及使用我们没有涉及。有兴趣的读者可以自行去查找一些相关的文献。这里还有一种测量工具可以为 8 至 14 岁的儿童提供服务,是 MMTI (Murphy - Meisgeier Type Indicator) 的少年版 (Murphy & Meisgerer, 1987)。这种测量工具的假设和 MBTI 是相同的,只不过包含的条目、计分方法和解释都有区别。

MBTI 理论的建立

荣格和 Myers 的心理类型理论可以描述和解释正常人的确定性的和一致性的差异。MBTI 利用它的 93 个条目,通过被测试者的自我报告式的回答来进行类型上的区分。MBTI 共包括四个大的维度,每个大维度由两个相对的类别构成。所以,MBTI 可以将人分成八种不同的类型。依照这种理论,上面的这八种类型的区分可以几乎面对所有的人。每个人都可以在 MBTI 中找到自己的相应类型。对于每个维度中的两种不同的类型,是可以看作个体先天特征的不同方面。MBTI 的目标就是要通过对题目的回答和准确的计分方式,将不同个体的特点加以精确的区分。为了看出个体之间偏好上的差异,在每个对应的种类问题中,都可以找到细微的差异。并且,所有的条目都是采用迫选的方式。这种方式使得被测试者在两种相近的喜好或是两种相似的精神类型中必须选择出其中的一个。在很相似的比较之下,他会更喜欢那一个。通过这样的手段,我们就可以更清楚的得到想要的结果,从而进行更细致的划分。

下面,我们分别来看荣格和 Myers 理论中对四个大维度的细致描述。

四大维度

维度一:感觉(S - sensing)和直觉(I - i-ntuition)——我们如何理解世界

感觉和直觉是获取信息的不同方式。凭感觉的人倾向于通过视觉、听觉、触觉、味觉和嗅觉 5 种方式获取信息。当人们采用感觉方式来获取信息时,他们会运用多种感官来收集要获取的信息,并将这些信息整合从而进一步处理。相比较之下,更重视事件中的事实与细节。所有可被感知的和可被证实的都是能够得到信赖的。倾向于感觉的人所拥有的记忆是有着特殊感受的、细节充分的、完全属实的和尽可能完整的。所有感受到的信息都是重要的。他们不喜欢没有事实根据的去讨论问题,去进行推论或者假设。对未知事物的探索和对于未来状况的推测都是不被推崇的。感觉是一种可以避免推论和推测的过程,它使人们可以直接接触到事实。所有的判断都可以通过可证实的事情来做出。感觉型的人们会更重视现在的情况,而将对未来的推测看作是无意义和不重要的。

凭直觉的人倾向于通过第六感或预感获取信息。未来的事情是可以通过现在的事实从而感受到。当直觉被使用时,人们会更关注概念、主意、意见、理论以及对信息不同方面的推论。会从大的方面去把握问题。他们会更喜欢事物的变换与多样性。会更多的去探讨未来的可能性。喜欢不断的去追求新的挑战,对外部的世界很感兴趣。在没有经验的情况下,更倾向于按自己的直觉做事。他们很少会去体验收获到的乐趣,对回忆往事也没有太大的兴趣,并且,从不会把细节和事实作为自己判断的依据和理由。他们会更着眼看重将来,对未来的期盼远远大于对现实世界的关注。

维度二:思考(T - thinking)和情感(F - feeling)——我们用什么样的方式作决定

经思考与凭情感是制定决策的两种不同方式。善于思考的人通过逻辑分析和客观考虑做出决策。他们总是倾向于按某种线性关系对感觉或直觉到的信息做出分析与判断。逻辑分析对于他们来说是至关重要的。目标就是要尽可能的接近最客观的事实,哪怕是最为近似的。当采用思考方式来做决定时,客观事实和事物变化的过程都变得很重要。这些都成为做出判断的标准与依据。他们喜欢在分析问题时依据自己的头脑,遵循逻辑性。客观真理和公正原则是重要的。在分析问题时,他们倾向于从局外人的角度来看待、分析问题,因为他们认为这样会更客观。不会仅仅看到自己的眼前利益,会从更长远的角度来考虑问题。有的时候,这可能显得有些过于冷漠,不容易和周围的人协调。善于思考的人需要注入情感以实现平衡。

重情感的人倾向于根据个人的主观评价做出决策。他们通常采用的判断标准,是与个人的价值取向有关的。并依此对感觉或直觉到的信息做出分析与判断。他们会更多的依靠情感来做出决定。个人的信念会在决策中起到比较重要的作用。当使用情感来对问题做出判断时,他们会注重和周围人群的关系及考虑到整体的和谐性。通常都会考虑并顾及到别人的想法和周围的情境。但是,和倾向于思考的人相反,在分析问题时,他们会更多的从自己的角度出发,并看重眼前的利益。有问题出现时,他们会将自己作为当事人,并从这种角度来看待问题。他们更倾向于欣赏事物,善于理解别人。但有时可能会显得有些情绪化,思维不是很清晰。重情感的人需要多思考以实现平衡。

最后,我们并不是说倾向于思考的人就要比倾向于情感的人的智商要高一些,或是做事会正确一些。在荣格和 Myers 的理论中,思考和情感仅仅是描述一种规律和状态。在遇到问题

时,你会更倾向于采用什么样的方式来做决定——是通过逻辑分析来思考,还是通过个人的价值观来做情感上的判定。

维度三:外向(E - extraversion)和内向(I - introversion)——我们对于精神能量的态度

外向作为一种态度,指从外部世界所接受到的精神能量。它指向整个的外部世界,如人群、事件、行为等等。当采用外向的态度时,人们会表现得更积极,外部环境对于个体的影响也会随之增大。他们会因外界需要而摩拳擦掌,精力充沛;或者因他人的鼓舞而充满活力。这些都是个体所接受到的,由外部环境所发送出的精神能量。在学习新的知识和技巧时,外向的人通常会采用尝试——错误的学习方式。他们很容易和周围的人沟通,很多问题都会通过和其他人之间的讨论而解决。他们更倾向于探索外部的世界,而不是停留在自己的周围。不足之处在于,他们有时会比较少少的思考,往往是在行动后才会思索。有时会由于太多时间都在行动而导致疲劳。

同样,内向作为一种态度,指从自身的内部世界所接受到的精神能量。内向型的人会更注重集中于思想、经验、自我意识这些方面的精神能量。当采用内向的态度时,人们会将时间用在对自身过去经验和想法的探讨中。他们在思索为什么要去接触新的人和事物。他们不想更多的接触外面的世界。而且还会因外界的需求、条件和干扰而感到局促不安。他们相对保守、文静,不容易让人了解。对自己的情感可以很好的控制,不会宣泄感情。内向的人会让生活显得更有内涵。他们宁可用更多的时间去思索,也不愿和其他的人去交流。有时候,他们会给人带来不容易沟通,不宜接近甚至孤僻的印象。他们应该用更多的时间去和别人交流。