

An Introduction to Psychological Test
and Famous Scales

心理测验 与 常用量表

■ 陈国鹏 主编

1.7
4

■ 上海科学普及出版社

心理测验与常用量表

陈国鹏 主编

上海科学普及出版社

图书在版编目(CIP)数据

心理测验与常用量表/陈国鹏主编. —上海:上海科学
普及出版社,2005.8(2006.3重印)
ISBN 7-5427-2748-6

I. 心… II. 陈… III. 心理测验 IV. B841.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 081478 号

责任编辑 陆 峥

心理测验与常用量表

陈国鹏 主编

上海科学普及出版社出版发行

(上海中山北路 832 号 邮政编码 200070)

<http://www.pspsh.com>

各地新华书店经销 上海新文印刷厂印刷

开本 787 × 1092 1/16 印张 13.5 字数 314000

2005 年 8 月第 1 版 2006 年 3 月第 2 次印刷

印数 4101—6200

ISBN 7-5427-2748-6/R · 299 定价: 19.80 元

本书如有缺页、错装或坏损等严重质量问题
请向出版社联系调换

前言

心理测验在我国正方兴未艾，更有燎原之火越烧越烈之趋势。

随着社会和经济的快速发展，目前心理测验已渗透进了社会各个领域。社会对测验量表的需求也与日俱增。在心理咨询和评价、职业选拔与人员培训、心理学的研究等方面人们已越来越多地使用心理测验的方法，所以经常有人向我打听有没有某某方面的量表。对此心理学界的人士既欢欣鼓舞，又有点担心。因为心理测验是一种严谨的科学方法，不是谁都能正确使用的，对测验了解不多的人在使用时往往会出现各种各样的问题，尤其在缺乏相关测验知识的情况下常常会出现滥用测验的做法。有些媒体中提供的各种测验也被冠以心理测验的名义，三两道题目就号称能测出某心理特征，那种极不规范的做法有意无意之中使人们产生误解，以为心理测验就是这么一回事。有人更是把心理测验与占卦算命相提并论，或被称为是“科学算命”，这极大地损害了心理测验的名声。所以心理学家们大声疾呼，试图改变人们的这些错误观念。

本书的宗旨之一是想以一本比较科学的教科书的形式来转变人们对心理测验的不合理认识，通过介绍各种量表的特征以及规范化的做法使人了解心理测验不是路边的电脑算命，更不是随心所欲的游戏。

国内心理测量方面的教科书数量虽不多但也不是绝无仅有，但大多数教科书都把心理测量与心理测验合并在一起，这样往往因为篇幅的关系而无法对心理测验的种类进行详细的介绍和评价，所以多年来我就一直想编撰一本专门论述心理测验和常用量表的教科书。此次上海科学普及出版社给我提供了出版这本书的机会，能向读者详细介绍各种类型的测验。在此对上海科学普及出版社深表谢意。

虽然人们现在越来越对心理测验有兴趣，但目前国内在这方面的研究还是很落后的，量表的编制远远跟不上社会的需要。尽管从国外引进和修订了一些测验，也自编了一些适合于国情的测验，但总体上来说是非常不够的。所以本书中介绍的许多测验都还是国外的量表，有些经过了国内心理学家的修订，可以在实践中使用；而有些没有加以修订，还不能被使用，这不能不说是一种遗憾。希望有朝一日能出版一本专门论述中国心理学家编制的量表的教科书，但愿这一天能早日到来，那时必将是中国心理测量百花盛开的春天。

本书的撰写凝集了许多人的心血，其中方丰娟撰写了第四章，戚炜颖撰写了第五章，章娅撰写了第六章，温翠芹撰写了第七章，李爽撰写了第八章，张翅撰写了第九章，其余为本人撰写。另外胡艳蕊撰写了职业兴趣的理论一节。

本书引用了许多人的研究成果，每一章最后部分都列出了参考书目，在此也对这些作者谨致谢意。

由于我们才疏学浅，书中不免有错误之处，敬请专家、同行和读者不吝指教。

陈国鹏

2005年3月30日

于上海

目 录

第1章 绪论	1
第一节 心理测验的发展简史	1
第二节 心理测验的种类	4
第三节 心理测验的用途	5
第四节 心理测验的性质	7
第五节 正确对待和使用心理测验	8
第2章 智力测验	11
第一节 智力以及智力测验的概述	11
一、什么是智力	11
二、什么是智力测验	12
三、智龄和智商	12
四、智商的稳定性和可变性	14
五、智力的分布和分类标准	15
第二节 智力的理论	16
一、二因素论	16
二、多因素论	17
三、群因素论	18
四、智力层次结构论	18
五、智力三维结构理论	19
六、流体和晶体智力理论	20
七、多元智能理论	21
八、三重结构理论(三元理论)	22
九、智力的PASS模型理论	24
第三节 智力测验介绍	25
一、斯坦福-比纳智力量表	25
二、韦克斯勒儿童智力量表	28
三、考夫曼儿童成套评估测验	31
四、麦卡锡儿童智能量表	33
五、瑞文测验	34
六、丹佛智能筛选测验	35
七、多彩光谱	36

八、DN - 认知评价系统	38
第四节 适应性行为测验	39
第五节 对智力测验的反思与评价	40
第3章 人格测验	43
第一节 人格概述	43
第二节 人格结构理论	45
一、特质论	45
二、精神分析学派的人格理论	49
第三节 人格测验的形式	50
一、访谈法	50
二、观察法	51
三、问卷法	51
四、投射法	53
五、评定法	55
六、情境法	55
第四节 人格测验介绍	56
一、综合性的自陈式人格测验量表	56
二、投射式人格测验量表	73
三、单项人格测验量表举例	79
第4章 学业成就测验和学业能力倾向测验	82
第一节 学业成就测验	82
一、学业成就及测验的定义	82
二、学业成就测验的发展	82
三、学业成就测验的分类	84
四、国外常用的学业成就测验	85
五、国内学业成就测验介绍	88
六、学业成就测验的发展趋势	89
第二节 学习能力倾向测验	89
一、学习能力倾向及测验	89
二、能力倾向测验的起源和发展	90
三、国外常用的学习能力倾向测验	90
四、国内学习能力倾向测验介绍	92
第5章 心理健康测验	94
第一节 心理健康测验的概述	94
一、心理健康的定义	94
二、心理健康的标准	95
三、心理健康测验的发展	97
四、心理健康测验的分类	98

第二节 关于心理健康的理论	99
一、精神分析学派理论	99
二、人本主义理论	101
三、认知学派的理论	103
第三节 心理健康测验	104
一、心理健康综合评定量表	104
二、生活质量与主观幸福感评定量表	108
三、家庭功能与家庭关系评定量表	111
四、人际信任评定量表	113
五、抑郁及相关问题评定量表	114
六、焦虑及相关问题评定量表	117
七、孤独评定量表	119
八、应激及相关问题评定量表	121
第6章 职业兴趣与职业能力倾向测验	125
第一节 职业兴趣测验	125
一、职业兴趣概述	125
二、职业决策过程及其影响因素	126
三、职业兴趣测量的历史与发展	127
第二节 职业兴趣的理论	128
一、霍兰德的六边形模型	128
二、罗伊的圆形模型	129
三、普勒迪格的维度模型	130
四、盖迪的层级模型	131
五、特拉西和朗茨的球形模型	131
第三节 职业兴趣量表简介	133
一、斯特朗-坎贝尔职业兴趣问卷	133
二、库德职业兴趣调查表	136
三、霍兰德职业偏好量表	138
四、自我指导问卷	139
五、其他兴趣问卷	139
第四节 职业能力倾向测验	143
一、职业能力和职业能力倾向概述	143
二、职业能力倾向测验的历史与发展	143
三、职业能力倾向测验简介	144
第7章 创造力测验	149
第一节 创造力测验概述	149
一、创造力的定义	149
二、创造力研究的历史	150

三、创造力的理论模型·····	152
第二节 创造力的测量·····	153
一、创造力测量应遵循的原则·····	153
二、创造力测量的工具及方法·····	154
第三节 创造力测量研究的一些新方法·····	159
第8章 神经心理学测验 ·····	160
第一节 神经心理学概述·····	160
一、神经心理学的发展·····	160
二、常见的临床心理障碍·····	161
第二节 常用的神经心理测验概述·····	161
一、常用的神经心理测验类型·····	161
二、神经心理评定的几点注意事项·····	163
第三节 脑功能和综合性的神经心理学测验·····	164
一、脑功能失调的检测·····	164
二、综合性神经心理学测验·····	167
第四节 神经心理学测验举例·····	169
第9章 态度测验 ·····	175
第一节 概述·····	175
一、态度概述·····	175
二、态度的测量·····	176
三、态度测量的发展·····	177
第二节 编制态度量表的一般方法·····	178
第三节 常见的几种直接测量的态度量表·····	179
一、瑟斯顿态度量表·····	179
二、李克特态度量表·····	182
三、哥特曼态度量表·····	185
四、三种量表编制法的优劣比较·····	186
第四节 一些间接测量的态度量表·····	187
一、语义分化量表·····	187
二、投射技术·····	188
三、其他态度测量技术·····	189
第五节 态度测量的应用领域·····	190
一、民意调查·····	190
二、学校态度测量·····	190
三、管理态度测量·····	190
第10章 心理测验的使用 ·····	193
第一节 主试的资格·····	193
一、心理测验的理论知识·····	193

二、心理测验的专业知识·····	194
三、测验工作者的职业道德·····	194
第二节 测验的选择·····	195
一、根据测验目的来选择测验·····	195
二、根据被试的情况来选择测验·····	195
三、根据测验的质量来选择测验·····	195
第三节 测验的实施·····	196
一、测验的准备·····	196
二、测验的实施·····	198
第四节 测验的记分·····	199
一、年龄计算·····	199
二、原始分数的计算·····	200
三、原始分数的转换·····	200
第五节 测验结果的报告·····	201
附录一 中国心理学会制定的心理测验管理条例(试行)·····	202
附录二 中国心理学会制定的心理测验工作者的道德准则·····	204

第1章

绪论

心理测验和心理测量在许多时候被当作同义词使用,尤其是在日常的用语中。的确,这两个概念的内容有很多的重叠性。但这两个概念不是完全重叠的,两者之间还是有区别的。心理测验更多的是指工具,我们可以说韦克斯勒智力测验是一个心理测验,16种人格因素问卷是一个心理测验。而心理测量是一个过程,是用心理测验来对人的行为进行测量的过程。我们可以这么来区分:心理测验是心理测量的工具,心理测量是心理测验的具体实施。

既然心理测验主要是指量表及量表的操作使用,那么我们就需要了解各类量表的特点,使用的对象,操作程序,评分原则等。这是本书的主要内容。

第一节 心理测验的发展简史

说起科学心理测验的起源,在心理学界有一个共识,1905年法国心理学家比纳(Binet)和西蒙(Simon)共同编制的智力量表是心理测验历史上的第一个测验。

比纳一向对研究儿童的智力有兴趣,他也是较早开展对智力测验研究的心理学家之一。他认为不同儿童的智力是有差别的,所以他一直在尝试用一种方法来鉴别儿童的智力。他曾比较过聪明儿童和愚笨儿童的头盖骨大小,想由此来了解其与智力的关系,结果证明两者间没有必然的联系,后来就放弃了这方面的研究。他还曾研究过面相、手相、字迹等与智力的关系,结果也一一失败。

比纳对当时所流行的测验有不同的看法。他认为当时不少心理学家都认为高级的心理过程太复杂,不能测量,因而只满足于测量一些低级的过程。如高尔顿、卡特尔等热衷于测量反应时,颜色和视、听觉的辨认等,这些测验偏重于感觉和运动,也就是说他们只测定那些简单、特定的能力方面。而比纳则要反其道而行之,他想从高级心理活动入手。他认为那些高级的心理过程也是能够测量的,而且并不需要很复杂的方法,比如可以用画方形、比较线条的长短、记忆数目、词句重组、回答含有道德判断的问题、折纸等来实现对人的智力的测量。他以自己的两个女儿作为研究对象,探索一些测量智力的方法。他当时用的方法如填字、图片解释等后来都成为智力测验的方法。比纳认为心理测量的根本原理在于将个人的行为与他人比较以归类。这也是现代测验理论的基本思想。

1904年当时的法国教育部召集许多医学、教育学和其他学科的专家组成了一个委员

会来专门研究公立学校中低能儿童班的管理方法，比纳当时也是这个委员会的委员之一。他竭力主张用测验的方法去辨别心理有缺陷的儿童，由此法国教育部就委托他来主持这一工作。经过细致的研究，1905年他与助手西蒙在“心理学报”上发表了一篇论文，题目是《诊断异常儿童智力的新方法》。在这篇文章中介绍了他们的智力量表，即比纳-西蒙智力量表。这个智力测验的问世宣告了科学心理测量的诞生，同时也为人类对自身的研究创造了一种科学的研究工具。

这个1905年发表的智力量表虽然很粗糙，但却是科学心理测量史上第一个量表，因此具有划时代的意义。每当人们要追溯科学心理测量学的起源时都离不开这个1905年版的比纳-西蒙智力量表。

1905年版的智力测验由30道题目构成，可以用来测验智力的各种表现，尤其侧重于判断、理解和推理这三个方面。当然感知觉内容也有，但相比之下言语内容的比例要大得多。比纳把测题按从易到难的顺序加以排列，这样使不同智力水平的儿童都能很方便地使用该测验。这个量表的缺陷不少，比如测验结果就告诉答对了多少题，没有一个客观的分数作为智力水平的评价。另外测验的内容比较适合于中产阶级的子女，这类儿童完成测验时比较得心应手，成绩也好于社会下层的儿童。针对这些问题，比纳和西蒙于1908和1911年两次修订测验，除了增加和删除了一些测验内容外，还采用以年龄分组的形式，即80%~90%3岁儿童会做的题目放在3岁组，作为3岁儿童的测验题，同样80%~90%4岁儿童能通过的题目作为4岁组的测验题。这样一来每个年龄都有特定的测题。如果一个儿童通过了这个年龄的题目，就可以说他具有这个年龄儿童的智力水平，后人把这称为智力年龄，简称智龄。测验结果用智龄来表示使人一目了然，比如一个4岁的儿童是4岁的智龄，另一个4岁儿童是6岁智龄，两个儿童谁的智力水平高就不言而喻了。

1911年的修订版问世时比纳已去世。这个修订版没有什么太大的改动，只是对少量的题目做了修改和重新安排，在若干年龄组增加了一些题目，另外把量表扩展到成人。

自比纳以后，心理测量的量表如雨后春笋般地纷纷问世，而且越来越精密，也越来越科学，但这一切都是建筑在比纳-西蒙量表的基础之上的。比纳-西蒙量表的价值不在于量表本身，而在于它为心理测量开创了一条崭新的道路，使后人能在此基础上使心理测量学在理论、技术、方法方面越来越完善。

比纳-西蒙量表发表以后被翻译成各种文字，各种语言的版本纷纷问世。在众多的修订版中最著名的是美国斯坦福大学的教授推孟（Terman）1916年修订的斯坦福-比纳智力量表。斯坦福-比纳智力量表除了增加三分之一新的测验内容之外，最大的一个特点是把智商的概念正式引入量表。早在1911年德国汉堡大学心理学家斯腾（Stern）就曾提出用儿童的心理年龄除以实际年龄所得到的“心理商数”来表示一个人的智慧水平。而推孟在修订比纳-西蒙量表时采用了这一设想，作为衡量聪明与愚笨的指标，但他把心理商数乘以100改成智力商数，简称智商或IQ。从此智商的概念为全世界所熟悉。

除了对比纳-西蒙量表进行修订外，各国心理学家还自己编制各种量表。于是一场轰轰烈烈的心理测验运动蓬勃展开了，到20世纪40年代达到了顶峰，50年代后转向稳步发展。

心理测验在我国的发展也经历了一个较长的时期。自比纳-西蒙量表问世以后就有人在中国介绍该量表。最早的是1916年樊炳清在中国介绍和评述比纳量表。1918年当时在

北京清华大学任教的瓦尔科特 (Wall - Cott) 用斯坦福 - 比纳量表去测该校的学生, 但用的是原版, 标准常模也是美国的, 当然结果不甚准确。这些前期的工作并不是有意识地、系统地向中国学者介绍心理测验。中国正式开始应用科学心理测验是在 1920 年, 当时在南京高等师范学校任教的廖世承和陈鹤琴正式开设了心理测验这门课, 并以心理测量的方法来测验学生。1921 年他俩合著了《心理测验法》一书。1922 年比纳 - 西蒙量表被费培杰翻译成中文。那几年是我国早期心理测验开展较盛行的时期, 当时的南京东南大学 (即现在的南京大学), 北京师范大学, 北京大学及清华大学等学校的教育系及心理学系的师生共同编制了 40 多种心理测验。当时人们对这些测验评价很高, 它们被认为已达到了美国的水平。不仅在测量量表的编制方面, 在实际使用方面也开展得如火如荼。1923 年在中华教育改进社的主持下, 人们对全国 22 个城市和 11 个乡镇的 92000 个小学生进行了测验。这样大规模的心理测量活动引起了教育界对心理测验的注意和重视。陆志韦在 1924 年修订了中国版的比纳 - 西蒙智力量表。1931 年, 成立了中国测验学会。1932 年创刊了《测验》杂志。以后还有廖世承的团体智力测验和陈鹤琴的图形智力测验问世。1936 年陆志韦与吴天敏一起再次修订比纳 - 西蒙智力量表。在人格测验方面, 三、四十年代肖孝嵘曾修订了好几个人格方面的测验。其他还有艾伟在教育测验方面也做了许多工作, 他先后编制了许多小学学科方面的测验, 如小学默读测验, 小学常识测验, 小学算术测验等。那一段时间可以说是中国心理测量史上最重要的发展时期之一。

1978 年以后, 随着心理学在我国再次确立其科学地位, 心理测量又重新恢复其勃勃生机。可以说, 1978 年以后的心理测量是中国科学心理测量史上另一个最重要的发展时期, 不仅在各种心理测验的修订编制, 而且在心理测验的运用和普及方面的发展都是前所未有的。社会和经济的快速发展不仅对心理测验提出新的要求, 同时也促进了心理测验的不断发展。现在, 心理测验已经深入到我国社会的各个阶层和各个领域, 它不仅仅在教育界中被使用, 在医疗卫生、工矿企事业、家庭、社区无不有心理测验的踪迹, 甚至国家的重大决策都有心理测量的参与。

我国心理学家最初主要是修订国外的成熟量表, 以后发展到制定符合中国国情的测验。

我国已有的测验涉及各个种类, 可以用以测量各种心理特征。其中最为著名的是智力测验, 它不仅数量多, 被使用的频率也高, 而且形式多种多样, 包括个别智力测验、团体智力测验、非文字智力测验、操作性智力测验、评定用智力测验、筛选用智力测验和诊断用智力测验等。使用的范围也已突破了传统, 不再仅限于教育界、卫生界, 现在各行各业都在程度不同地使用智力测验。使用的对象也非常广泛, 从初生婴儿到老年人都有。另外, 心理学家根据测量对象分别制定不同的标准, 如城市—农村, 地区—全国, 使用者可根据需要选择最适合的版本。所以在各类测验中智力测验最完备。

人格测验是仅次于智力测验的第二大测验品种。人格测验可分成两大类, 一类是综合性的成套的人格特质测验, 它对一个人作整体的测定, 如明尼苏达多相人格问卷、卡特尔 16 种人格因素问卷等。另一类是测量某一种人格特征或某几个人格特征, 比较专门一些, 如自尊、社交、焦虑、抑郁、孤独、人际关系、内外控制源 (归因)、性别角色、价值观、自我意识等。人格测验在教育领域使用呈逐渐上升的趋势。教师根据每个学生不同的

人格特征进行教育收到了良好的效果,这样又促进了教师用测验来了解学生。在卫生领域人格测验同样是有用的。在这个领域人们更关心一些不良的人格特征,因为有些不良的人格特征会向病理方向转化,演变成各种精神或神经疾病。在企事业人事选拔,员工培训,业绩考核等方面人格测验也有广阔的市场,现在已被越来越多的单位所采用。

其他的测验种类还有各种能力测验,心理健康测验等。

我国目前的心理测验主要对象为儿童,现有的各类量表中有以儿童的有60余种,这个数值是很高的。据报道,在心理测验最发达的美国常用于儿童的心理量表也只有70多种。

在我国发表的各类心理测验中,以问卷形式的居多,这与这类量表编制和施测比较容易有关。其他的投射、操作测验等无论从编制还是使用角度看都有很大的难度。在目前的情况下,不管对测验编制者还是使用者来说,人们都乐于采用问卷测验,它快速、简便。

心理测验在我国的使用越来越普及,据对1979~1998年发表在6大心理学核心杂志上(心理学报、心理科学、中国临床心理学杂志、中国心理卫生杂志、心理发展与教育、应用心理学)的文章的统计,在总数5704篇文章中与心理测验有关的有1033篇,占文章总数的18.11%。在1033篇文章中修订和编制量表的占了将近10%(98篇),其他的是用心理测验所做的研究报告。1991年起这个比例迅速上升。1991年后差不多每年有25%以上的文章与心理测验有关。

在各类量表中使用频率最高的依次为:

韦克斯勒儿童智力测验

艾森克个性问卷

SCL-90

明尼苏达多项人格问卷

瑞文测验

第二节 心理测验的种类

心理测验的分类可根据不同的标准而各不相同。

一、按测验功能分类

1. 能力测验 用来测量一个人所具有的能力或潜在的能力。现有能力中包括一般能力,即我们通常所说的智力和特殊能力,即在音乐、美术、体育、机械、飞行等方面的特殊能力。测定潜在能力又称能力倾向测验,或者叫职业选拔测验,了解人们所具备但尚未表现出来的潜在能力,以便确定将来适合哪些职业。

2. 学业成就测验 主要测量一个人经过某种正式教育或训练之后对知识和技能掌握的程度。最常见的是学校中的各种学科测验。但另外还有一些经过标准化的综合测验。

3. 人格测验 主要测量一个人的性格、气质、兴趣、态度、品德、情绪、动机等个性心理特征。

二、按测验人数分类

1. 个别测验 个别测验是指一个主试每次只测一个被试,即一对一进行的测验。这种测验的优点在于主试对被试的行为反应有较多的观察和控制机会。主试有充分的机会与被试合作,激发被试最大的努力去完成测验,所以结果正确可靠。有些被试(比如幼儿,弱智者,不能使用文字者)更必须进行个别测量,个别测验的缺点是时间不经济,不能在短时间内收集大量的资料,而且测验的手续比较复杂,主试如不经训练是无法胜任的。

2. 团体测验 一个主试可以同时测量许多人。各种学科测验,人格测验都采用团体测验的形式。一部分智力测验也采用团体测验。它的优点是时间经济,主试不必经过严格的训练。其缺点是被试的行为不宜控制,所得到的结果不如个别测验那么可靠。

三、按测验材料分类

1. 文字测验 又称纸笔测验,即测验题都印在纸上,被试只需自己阅读题目,然后在答卷上作出回答。团体测验大多数采用这种测验。它的缺点是受文化程度的影响。文化程度不高或者语言有困难的人不适合用此种测验形式。另外,这种测验无法比较语言文化背景不同的被试之间的差异。

2. 非文字测验 又称操作测验,其测验材料为图画、照片、拼板、仪器、工具、模型等。被试通过操作来反应,无须用语言和文字,不受文化因素的限制。所以对学前儿童的测验大多采用此类形式。这种测验不能采用团体的方式。只能个别进行,因而个别测验的缺点它也具备。

四、按测验的目的分类

1. 筛查测验 筛查测验是一般地或大概地了解一个人的心理特征,比如一个人的智力是正常,超常还是低常。至于超常到什么程度,低常到什么程度,或者在智力的哪些方面障碍或特别超群,这就不是筛查量表所能测量的。其优点是快速、简便,运用于团体测验、大规模测查。其缺点是粗糙,结果不甚准确,因而不能凭筛查测验的结果给人做结论。筛查测验的目的是把有问题的人给筛查出来以便做进一步的检查。

2. 诊断测验 诊断测验是对某些问题行为做进一步的诊断,以便确定是否真的有问题,或问题出在什么地方。比如一个学习成绩不好的学生用诊断量表来检查其学习的问题发生在什么环节上,是学习能力,还是学习策略,或者是学习行为方面。诊断测验的结果比较精确可靠,一般采用个别测验的形式。

第三节 心理测验的用途

一、区分个体差异以便进行更有效的教育

心理测验从本质上来说是为了区分个体间的差异。最早的心理测验——比纳-西蒙量表就是为了这一目的而编制的,它把那些智力有问题的儿童给鉴别出来,以便对他们实施

特殊的教育。人与人之间有能力或人格上的差别,这是公认的事实。那么如何确定这种差别就有赖于心理测验的方式,虽然说这还不是最好的方法,但目前却是最有效的方法。在教育上,只有能区分个体间的差异才谈得上个别化或有针对性的教育。心理测验可以评价人们在学习和能力上的差异。在学习和能力上有差异是客观存在的,评价的目的是为了给 学生提供努力的目标。同样,对儿童的道德教育或行为规范的培养也离不开心理测验,比如人格测验能提供一个人的人格特点的信息。人格特征有很大一部分是由先天因素所决定的,它没有什么好坏之分,每个人的人格特点又是各不相同的,各有自己的长处和弱点,关键是如何根据自身的人格特点来发挥自己的优势。如果一种教育根据人格特点来进行能收到事半功倍的效果,反之,如果不按人格特点进行,效果会适得其反。所以教师培养和教育学生的前提就是要了解学生的人格特征。

二、心理问题(障碍)的预测和诊断

现代人的健康定义不仅仅是指身体的健康,还包括心理的健康。要保持心理健康不仅要积极预防心理疾病,而且还要把那些处于萌芽状态的心理障碍尽早发现加以克服。要做到这一点必须能对心理疾病或心理障碍早期发现,并加以早期治疗。在这方面心理测验能作出一份贡献。比如心理健康量表可以测定人们目前的心理是否健康,人格量表可以看出在人格的哪些方面 有缺陷或有精神障碍的可能性。对于那些已经产生了心理障碍的人正确的诊断也是很重要的,否则就无法采取有效的治疗手段。这里心理测验就显得尤为重要,通过各种心理检查就能发现问题并有的放矢地进行矫正。

三、人员的选拔和分配

有的人一直抱怨找不到合适的工作,但对什么工作适合自己、自己究竟有何种潜能不甚清楚,这样对社会对自己都是损失。所以在职业领域需要有一种方法来对能力进行鉴别。中国古代有伯乐相马一说,其实仅仅靠个人的经验来识别人才是一种原始的方式,不能满足现代社会对各种人才的大量需要。现在国内外都已经采用科学的心理测量方法来选拔人才。这种心理测验是根据对各种职业的分析,找出它们所需要的心理模式,然后根据这些特征设计出心理量表,用来预测人们从事各种职业的可能性和合适性。这样既能使企事业单位获得高效率的人才,也使个人的特长得到充分发挥,一举两得。以飞行员的选拔为例,要培养一个飞行员需要大量的人力和物力,如果培养了许多年仍不能上天那就是极大的浪费。那么如何才能知道某人是能够培养的呢?在初期选拔的时候就选用心理测验进行前期的淘汰,把那些不具备飞行员条件的人先排除掉。

四、在评价与咨询中使用心理测验

评价是为了了解儿童达到了何种发展阶段。儿童的发展有一定的规律,这在心理学上已有充分的研究,评价儿童的发展水平是否与他的年龄相符,是超前还是滞后。就思维发展而言,5~6岁左右是形象思维的快速发展时期,11~12岁抽象思维开始迅速发展,根据这一发展规律可以评价儿童的思维发展是否正常。其他诸如语言,道德,社会化等无不如此。

在心理咨询中心理测验更是常用的方法。有些人有情绪困扰，有些人有人格障碍，有些人要知道自己适合于何种职业，甚至中学生要了解自己是读文科好呢还是理科好等等，心理测验都可以提供恰当的参考答复。

五、在心理学研究中运用心理测验

现代的心理学研究离不开心理测验的手段，大量的研究都用到各种心理量表。在研究不同群体的个别差异、不同教学效果的作用、不同实验或环境变量对行为的影响、心理治疗的效果、个体一生的发展变化等方面，心理测验都是收集资料的一个主要手段。一种编制良好的测验能提供标准化的工具，保证了这些研究的顺利实施。

第四节 心理测验的性质

心理测验是对行为样组的客观和标准化的测量。这里涉及到三个要素，第一个要素是行为样组。所谓行为样组是指一部分测题。在对一种心理特征或能力进行测量时，可以用来作为测验的测题有许多，但在一个量表中不可能涵盖所有的题目。比如要了解学生掌握四则运算的能力，可以作为测题的题目数非常大，是否有必要都让学生做一遍？当然没有必要。就像医生要检查病人血液中是否有某种疾病，他不必把所有的血都化验一下，只需取少量的样本即可，因为这个小样本能够代表全部。心理学家也是从众多可以作为测题的题目中挑选一小部分来作为心理测验的测题。这些用来作为测验的测题就称为行为样组，心理测验就是对这个行为样组的测量。既然心理测验是对一个行为样组的测量，那么所选取的行为样组是否科学、合理就是非常关键的。如果选取的行为样组很有代表性，那么即使只做了一个行为样组，但效果和做了所有的题目是一样的。反之，如果选取的行为样组没有代表性，测验结果就不能反映真实的情况。例如，学驾车时路考所选择的项目与今后实际驾驶时遇到的情况是密切相关的，这样的考试才是比较有效的；如果路考只涉及到实际驾驶中的部分情况，那测验的结果就不能反映考生实际掌握的驾驶能力。

有了一个好的工具，但不懂怎么去用，或者使用不规范，那还是无法获得好的结果。所以好的行为样组只是有了了解人的心理的一个前提条件，测验的过程也是非常重要的。那么如何实施才算是一种比较好的做法呢？这是心理测验的第二个要素：标准化。标准化是指测验的编制、实施、评分和测验分数的解释程序的一致性。为了使不同被试所获得的分数有比较的可能性，测验的条件对所有的被试必须是相同的。比如要以考试成绩来评定学生的学习成效，那么考试的条件对所有参加考试的人必须一致，有人考试作弊成绩就要被取消，因为他的条件与别人不一致了，这个成绩就无法与别人比较了。为了确保测验条件的一致性，对测验所使用的材料、时间、指导语、例题的解释、测验情境、对被试的要求等都有明确的规定；对评分更要事先确定标准，什么反应得多少分，什么反应没有分都预先规定好，使得不管谁来评结果都一样，不能让测验者完全主观地评分。另外主试的行为也要一致，如念指导语时声音的高低、速度、音调、面部表情等都要一致，否则会给被试一种暗示。这些方面的一致性一般都会写在指导手册中，所以测验之前一定要认真阅读手册，这样在测验时才能保证做到一致性。

测验标准化的另一个重要步骤是建立常模。心理测验不像考试,预先规定多少分以上及格,心理测验的结果是将分数与其他人的作比较,然后来确定其意义。常模就是正常或平均的成绩。一个人的测验得分只有与这个常模加以对照才能知道他的水平是高还是低。常模不仅是一个平均成绩,它还指出平均数上下不同程度离差的相对频数,因而还能评价不同程度的优劣。

说到测验我们也会联想到平时学校的测验和考试,这类测验是不是标准化的呢?对照上述结论,答案应该是很明确的:不是!因为上面所讲的那些标准化步骤一般的测验是不会考虑或不会全部考虑的。

关于心理测验还有第三个要素需要考虑的,那就是客观性。所谓客观性是指测验的实施、评分、分数解释完全不受主观判断的影响。要做到这一点很不容易,因为测验毕竟是在人做,免不了会掺入一些主观的成分。但无论如何这是测验编制的目标,要尽最大可能去做到。实际上前二个要素做得好不好就决定了这个测验的客观性如何了。比如行为样组没有选好,没有代表性,那么做出来的常模也做不到客观性,这样整个测验的客观性就有问题了。所以如果测验的实施、评分、分数解释等与特定主试的主观判断无关,也就是这些方面都有明确的规定,不需要主试自己去判断,那么测验就是客观的,即从理论上讲不管谁来当主试,结果都是相同的。当然我们的标准化还达不到完美的地步,所以也达不到100%的客观性,但这至少是我们编制测验的目标。

除了行为样组和标准化之外,客观性还表现在题目难度的选择上。这涉及测题的选择和排列,哪些测题应该保留,哪些要淘汰,保留下来的题目如何编制成测验,这些都需要根据一定的要求(预测)来决定。这样一来测题难度的客观性就有了保证。

第五节 正确对待和使用心理测验

测验自问世以来,人们对它的毁誉不一,褒贬各半。有的把测验看得完美无缺,测验的结果被绝对化,特别是在20世纪20年代,当团体测验刚刚兴起的时候,测验在西方风靡一时,泛滥成灾。尽管当时的测验还很粗糙,但人们忽略了这一点,对测验结果奉若神明。也有人对测验完全否定,认为毫无用处,甚至有害,因为它侵犯了个人的隐私。这个争论一直到现在仍在继续。究竟应该如何来看待测验?

测验存在的价值已经是毋庸置疑的,至于测验存在的问题主要来自两个方面。一是量表编制的不合理,用一个编得不好的测验去进行测验当然得不到正确的结果。二是操作过程的不完善,心理测验是一种科学的方法,因而其操作过程是一环紧扣一环,任何一个环节操作不当,都会使得测验结果不可靠。所以要自始至终严格按照规定的步骤进行,不得有任何的差错。除此之外如何正确对待测验以防止滥用,也是需要特别加以关注的。要正确使用测验必须做到以下几点:

1. 测验要保密

一是测验内容要保密。测验内容不能泄露,否则会对测验结果产生影响。如果一个智力测验内容有人已预先了解了,不懂的还预先让人教授了一番,自己又反复练习,这样测验的结果就不是其真实的智力了,而是教学和训练的结果。同样,人格测验的题目都反映