

<<人格特质>>

图书基本信息

## &lt;&lt;人格特质&gt;&gt;

## 前言

人格心理学的特性领域关注那些具有跨时间稳定性、跨情境相对一致性并使人们各不相同的人格。

例如，有些人外向、健谈；另一些人内向、害羞。

内向、害羞的人在大多数时候（具有跨时间稳定性）都会是这个样子，在工作、娱乐中以及在学校里（具有跨情境的稳定性）也会表现得内向、害羞。

又如，有些人情绪多变、喜怒无常，而另一些人则平静、镇定。

一些人有责任心、可信赖，而另一些人不可靠、不诚实。

人与人之间有很多不同之处，这些差异通常是个人行为中稳定的、一致的特征。

特性领域是由对特质的研究组成。

之所以使用特性（disposition）这一术语是因为，它指的是以一种独特的方式或偏好去做某事的先天倾向性。

术语特质（trait）与特性可以互换使用。

特性领域的心理学家的主要工作是解决以下问题：存在多少种人格特质？

最好的特质分类系统是什么？

如何才能最大限度地发现和最有效地测量特质？

人格特质如何发展？

特质如何与环境交互作用而产生行为？

在这个领域，特质被看做人格的组成成分。

个体的人格被看做由一组共同特质所组成。

心理学家关心的是识别最重要的特质，形成个体之间所有差异的特质。

为达此目的，心理学家开发了三种传统策略，并得以发展。

第一种策略是分析自然语言，特别是特质术语，以决定哪些是基本特质。

这里的隐含思想是，如果有些个体差异具有社会重要性，比如说一个人的可靠程度，那么我们的祖先应该在语言中增加了一些描述这些差异的词语。

第二种识别人格特质的策略是统计学上的，依靠各种统计技术来确定描述基本特质的数据的模式。

最后一种策略是理论上的，用一些先验的理论推断基本特质。

在实践中，人格心理学家通常把这三种策略综合在一起使用，或者用其中一种来验证通过其他策略所得到的研究结果。

在努力认定人格的基本特质的基础上，一些人格心理学家提出了人格的分类系统。

分类在所有科学领域中都十分有用，在人格领域也是一样。

目前，最流行的人格分类包含了五种基本特质：外向性、神经质、随和性、尽责性和对经验的开放性。

当然也有其他的分类法，重要特质数量从3种至16种不等。

此外，一些分类还提出了关于特质之间相互关联的结构，我们将讨论这种分类的一个例子，即所谓人际特征环形分类模型，该模型认为所有特质都涉及人际间的行为，而且它们排列成圆环形。

特性领域强调测量。

与人格的其他知识领域相比，特性领域更强调用量化技术测量和研究人格特质。

而且为了发展更好的特质测量技术，心理学家们在特性领域内做了大量工作，使参加测验的人不能轻易作假。

这个领域也有其应用性的一面。

人格特质经常被用在人员的甄选工作中，如为某些特定的职业、教育、人事的晋升等选拔合适的人员；以及一些其他应用，比如假释人员的选择。

这里的思想是，人格特质对预测大有帮助。

具有这类人格特质的人会喜欢这类工作吗？

具有如此高的攻击和敌对水平的在押犯应该被假释吗？

这个人会是个好警官吗？

## <<人格特质>>

因此，特质心理学家常常从事人员的选拔与筛选工作。

我们将会在后面讨论这样使用人格测验的有关法律问题。

特性领域中有一个独特的概念，即人们如何在改变的同时保持稳定性。

我们将会讨论作为行为内在原因的特质如何能够保持稳定，而通过行为表现出的特质如何能够随着人的生活而改变。

以支配性特质为例，假设一个具有支配性的8岁女孩成长为一位具有支配性的20岁的年轻女性。

作为8岁大的孩子，这个女孩会通过如下行为表现出高水平的支配性：喜欢打闹的游戏；把支配性较弱的同伴称做胆小鬼；坚持独占群体中任何自己喜欢的玩具。

然而，到了20岁她会以截然不同的行为表现她的支配性：也许是在政治问题讨论中说服他人接受自己的观点；或者大胆地向男孩子提出约会，并决定约会的时候去哪家餐馆。

因此，特质水平可以保持长期的一致，而表现特质的行为会随着年龄而改变。

后面我们将会详细讨论特质心理学家开展特质发展研究的途径，以及他们关于特质在一生中如何变化的研究。

## <<人格特质>>

### 内容概要

《人格特质》选取《人格心理学：人性的科学探索》中的“特性领域”单独成册，探讨科学的人格分类，具有很强的知识性。

《人格特质》关注那些具有跨时间稳定性、跨情境一致性并使人们各不相同的人格特征，探讨共存在多少种重要的人格特质，它们是如何发展的。书中介绍了目前最为流行的人格分类“大五人格”理论，以及16种人格因素系统和人格的环形分类模型两种其他的分类法。

《人格特质》一书还强调对人格特质的测量，通过测量我们可以为某些特定的职位、教育、人事晋升等选拔合适的人员。

## &lt;&lt;人格特质&gt;&gt;

## 作者简介

兰迪·拉森(Randy J. Laresen)

目前，拉森是圣路易斯华盛顿大学的心理学系主任、人类价值与道德系的William R. Stuckenberg教授，教授人格心理学及其他课程。

1987年获得心理健康国家研究院颁发的科学研究发展奖；1992年被美国心理学会授予人格心理学学术新人杰出科学成就奖。

拉森是美国国家健康研究院数个科学评审小组的成员，他对于人格心理学的研究得到了心理健康国家研究院、国家科学基金、认知神经科学的McDonnell基金以及Solon Summerfield基金的资助。

2000年，他当选为美国中西部心理学会主席。

戴维·巴斯(David M. Buss)

于1981年在伯克利加州大学获得博士学位。

他曾就职于哈佛大学和密歇根大学，1996年开始执教于奥斯汀德州大学。

1988年获得美国心理学会授予的人格心理学学术新人杰出科学成就奖，

1990年被美国心理学会授予G. Stanley

Hall奖，2001年获得美国心理学会颁发的杰出科学教授奖。

巴斯的著作包括：《欲望的演化：人类的择偶策略》（修订版），该书被译为10种语言；《进化心理学：心理的新科学》（第四版），该书获得Robert

W. Hamilton图书奖；《危险的激情：为什么嫉妒与爱和性一样是必需的》，该书被译为13种语言。

郭永玉，心理学博士，现任华中师范大学心理学院教授、博士生导师。

兼任教育部高校心理学教学指导委员会委员，中国心理学会理事，中国心理学会人格心理学分会副会长，中国心理学会理论心理学与心理学史分会副会长，中国心理学会教学工作委员会委员，湖北省心理学会常务理事，《心理科学》、《心理学探新》、《心理研究》等期刊编委。

美国Institute

of Transpersonal Psychology(ITP)访问学者，武汉大学哲学博士后，英国University of Leicester访问教授。

先后在国内外学术期刊上发表论文90余篇，出版专著、译著及主编或参编学术著作或教材10余部，获得全国教育科学研究优秀成果奖、全国教育图书奖、湖北省社会科学优秀成果奖、湖北省优秀教师、湖北省教学成果奖等多项奖励。

## <<人格特质>>

### 书籍目录

#### 导 言

#### 特质与特质分类

##### 1.什么是特质？

##### 两种基本的表述

##### 2.特质的行为频率观——描述性概括观的

##### 3.识别最重要的特质

##### 4.人格的分类及“大五”模型

#### 特质心理学中的理论与测量问题

##### 5.理论问题

##### 6.测量问题

##### 7.人格与预测

#### 跨时间的人格特性：稳定性、可变性和一致性

##### 8.概念问题：人格的发展、稳定性、可变性与一致性

##### 9.人格分析的三个层面

##### 10.人格的跨时间稳定性

##### 11.人格的可变性

##### 12.人格的跨时间一致性：对相关社会事件的预测

## &lt;&lt;人格特质&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：我适合这项工作吗 霍罗威茨申请纽约市缓刑监督官的工作。

他有在纽约社会服务部门做社会工作的优秀履历，成为缓刑监督官将是他事业的一次真正提升。

在申请该职位时，他收到一份《明尼苏达多项人格调查表》。

最后，纽约人事部门的官员决定不雇佣霍罗威茨，因为测验结果表明他“可能容易忧虑”，“可能是被动的与依赖的”。

霍罗威茨先生联合纽约公民自由联盟控告纽约的人事部门。

在霍罗威茨提交给州人权司的申诉中，声称他被拒绝雇佣是基于“精神病学的不适宜性”，而这违背了州人权法。

申诉还对测验的解释提出了质疑。

人权司裁定使用测验来决定霍罗威茨是否适合该工作是不适当的，霍罗威茨获得了赔偿金。

认为该测验不适当，是因为它被设计用于诊断精神障碍，而不是雇佣选择。

纽约公民自由联盟心理障碍患者权利委员会的主席利维处理了霍罗威茨的案子。

在美国律师协会的一次访谈中他指出，每年他都会收到许多对雇佣选择程序中使用测验的控告。

他说，大部分控告认为测验的内容与工作或工作绩效无关。

一部分认为测验结果的评估不恰当，或者测验没有准确测量潜在的工作成就。

还有一些认为测验是对隐私的侵犯，是建立在不恰当的、非法基础上的歧视（如性别偏好、宗教信仰）。

有时测验效度及无歧视雇佣方面的考虑的确与公司确保所雇佣的员工在工作中成功的愿望相冲突。

即使招聘和雇佣一个办事员也要花掉公司两万美元，而一个中层或高层管理人员的花费将数倍于此。

随时需要花费这么多的钱，雇主有理由要找到与职位相匹配的人。

他们也有理由避免诉讼，于是他们努力避免错误地拒绝不合适的人，或努力地避免以错误的理由做出拒绝。

出于这些顾虑，雇主有时会求助于工业与人格心理学家帮他们做出最好的雇佣决策。

在帮助雇主为某项特定工作雇佣人时，心理学家往往以对该工作的需求分析作为出发点。

心理学家会对正在从事该工作的员工进行访谈，或是访谈该工作的管理者。

然后观察该工作的员工，记录该项工作中需要的特定言语技能、书写能力、工作表现与社交技巧。

心理学家还会考虑工作环境的社会与物理条件，努力识别与工作有关的任何特殊压力与责任。

以这种全面的岗位分析为基础，心理学家提出关于做好该工作所需要的能力与人格特质的假设——这是个体—情境交互作用概念的最好例证。

然后，人格心理学家收集此工作从业者的人格与能力数据，同时测量他们的工作绩效。

这些数据可以用来考察特质、技能与工作绩效之间是否存在相关。

如果法院要求雇主证明雇佣时使用的选择测验确实能够预测工作绩效，那么这些数据也是有用的。

<<人格特质>>

编辑推荐



<<人格特质>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>