

<<人格测评>>

图书基本信息

书名：<<人格测评>>

13位ISBN编号：9787508032573

10位ISBN编号：7508032578

出版时间：2003-10

出版时间：华夏出版社

作者：内奥米·斯隆克 编

页数：212

译者：李剑锋

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>

<<人格测评>>

内容概要

本书致力于帮助那些繁忙的人力资源专业人士快速掌握主要人力资源测评工具的知识和技能。本书每章都包含大量的提示框用以强调主要概念、知识要点、例证材料以及测评问题，这些都有助于加强你对书中内容的掌握。

《人格测评》的前几章在测评实施、评分以及结果解释方面提供了循序渐进的指导。在接下来的章节中，作者评价了该测评的优劣势，提供了实际应用的宝贵建议，对一些经典案例进行了精彩分析。

<<人格测评>>

作者简介

内奥米·斯隆克：博士，是新墨西哥州阿尔伯克基市的注册临床心理学家。她是许多人力资源面著作的作者或合著者，包括最近的《MBTI手册：MBTI使用和设计指南》。她在近25年的临床实践中一直采用MBTI。除了对MBTI进行研究和教学之外，她还是迈尔-碧瑞斯基金会的理事。

<<人格测评>>

书籍目录

序第一章 概述 历史与发展 MBTI理论的建立 研究基础 参考文献第二章 如何使用MBTI 如何介绍MBTI 使用中的指导方针 涉及MBTI内容的使用观点 在临床上的特殊事项第三章 如何对MBTI进行评分 对清晰偏好的评估 得分选项第四章 如何解释MBTI的结果 类型的确认 类型的解释第五章 MBTI量表的优点和缺陷 概述 主要评论第六章 MBTI量表在临床上的应用 八种选择偏好的临床应用 十六种类型第七章 案例报告 吉米 MBTI的结论附录：相关量表 自尊调查量表 Carroll抑郁评定量表 生活目的测验 疏离感测验 人际信任（IT）量表 Nowicki-Strickland成人内/外控量表 Bem性别角色量表 价值观调查 人性哲学量表

<<人格测评>>

章节摘录

书摘 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，大量的有价值的的数据被收集。

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。

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。

判断与知觉是两种互补的生活方式。

判断这种态度是一种习惯化的行为，它会同思考与情感共同作用于外部世界。

采取判断态度的人，一旦认为有足够的信息能做出决定时，他们就会对新的信息置之不理。

他们会更倾向于做出结论，喜欢清晰的界限和分类。

判断型的人更喜欢决定性的、有计划有组织的生活方式。

他们喜欢有序的生活，很多事情都做得有规律。

如果没有制定好相应的计划，他们就不大可能会开始工作。

很多时候，他们可能被看作是过于严格的，做事会有些死板。

知觉型的人喜欢灵活、能适应的、自发的生活方式。

知觉这种态度也是一种习惯化的行为，但同判断型相反，它会同直觉与感觉共同作用于外部世界。

采取知觉态度的人，会对更多事情和可能性感兴趣。

他们会更有好奇心，乐于发现新奇的事物。

他们会更倾向于追求更舒适的生活，并保持一种灵活的生活方式。

喜欢一切顺其自然，不喜欢受约束。

他们会对所有信息都感兴趣，并乐于进一步的去探索。

对于外部精神能量的渴求他们的动力所在。

但是，他们几乎不会制定长远的计划。

有时候做事情没有规律性，更多的从自己的感受出发。

会给人过于散漫，不负责任的印象。

<<人格测评>>

MBTI人格测量的本质是一种自我评估。

需要受测者提问并回答手册中有关填写调查表的基本的说明。

但是，还是会有许多使用方面的问题对获得有效的MBTI测量结果产生影响。

比如说，回答者会故意按某种方式来回答一些问题，以便于让他们看上去是某一类特殊的人，而不是按照他们对问题真实的倾向去回答。

而MBTI量表这种测量工具本身并不能发现这种可能的扭曲反应。

因此，应该让受测者在他们的回答中坦白的提供一些真正的理由而不是一些虚假的陈述。

施测者在使用之前提供一定数量、合适种类的信息，会在最大程度上得到一个有效的结果。

相关的使用指导直接或者间接与类型理论有关，详见第一章。

如何介绍MBTI 对于被测试者而言，一个合适的测试态度是必要的。

尽管每个个体通常都会有不同的频度、信心、热情以及心情，但是类型理论都可以根据他们不同的情况进行假设。

因此，MBTI的内容(所提出的问题)要求受测者要从两个类似并且都是可以接受的选项中间选择一个。

受测者所选出的选项要求是他(她)在没有任何时间限制、外部奖励或者强迫的情形下所做出的最自然、最舒适、最无意识的选择。

但是，情形的不同经常会掩盖或者影响自然的表现。

因此，在受测者回答MBTI的某些问题遇到困难的时候，应当对他们进行一些适当的引导。

例如，一些人可能会说他们工作的时候和在家里是不一样的——那么他们应该如何回答那些问题呢?最好就是回答者用他们最自然的做事方式去思考这些问题。

对于大多数人来说，这就像是“在家里”，但是对另一部分人来说，回答可能会是像“在工作”。

拥有曾经做过测试的经历会对测试者接触MBTI测试产生影响，任何对于MBTI的特性和意图的不正确的假设都会对得到一个精确的、有效的结果产生不利的影响。

快速参考2.1总结了BTI最初要介绍给受测者的几点事项。

下面所提供的技巧的全部或者部分能够帮助那些熟悉测试的受测者进入这个测量的内容：
· 要把MBTI看作是一个人格量表，一个问卷，或者是一个类型描述。

不要把它当作一种测试，因为“测试”这个词暗含了非对即错的意思。

· 说明MBTI为人们收集信息，并且以此得出结论这样的一些自然表现来提供信息。

· 你可以更进一步的说明，了解一个人自己和了解其他人的人格特征，是能够对交流和解决问题、职业生涯的选择、学习风格、个人兴趣和未来发展、心理咨询与治疗等领域有所帮助。

——说明的内容取决于你要顾客填写这个问卷的理由是什么。

· 做问卷的顾客都会对即将到来的结果有一个预期，这个预期自然是来自于这十六种可能的人格类型的描述。

之后，顾客将会评估他(她)所得到的结果是否符合自己的实际情况。

如果不符合，你就要帮助顾客确定一种更好的类型。

· 建议顾客在回答问题的时候要按照自己感觉最自然、最舒适的方式去回答，而不是迫于某种压力去做这件事情。

· 建议顾客在考虑每一个问题的时候不要想得太多，对一个问题的本能的反应可能就是最自然的状态了。

Myers—briggs型人格量表可以揭示人格特性上的各种正常的变化。

因此，不管存在着怎样的病理学特征，它都可以为那些量表的使用者提供一个机会去了解个体的心理健康层面。

由于具有了这样一个优点，心理上和情绪上的问题可以被更好地测量评估，有可能出现的不恰当的诊断和错误观点可以被避免，而且，治疗的形式也可以根据病人本身的自然特质而制定形成。

MBTI量表的这种使用方法是与荣格的建议和理论相吻合的。

荣格认为，临床医学家可以强化病人的意识途径，使他们去建立一个更加稳定的、安全的基础。

而在这个基础上人们可以表现出那些无意识因素(荣格，1954，P186)。

用书面的语言来说，这意味着在处理那些被认为相对难以被意识控制和指挥的第三功能和第二功能之

<<人格测评>>

前，先要肯定和强化病人的主要的和辅助的功能。

临床医生同样可以利用动态学的和发展的类型作为一个理论框架去理解和治疗病人。

你可以从第一章中回忆出荣格和Myers的理论：个体利用他们的主要功能是会选择性地采用内向性或者外向性态度中的一种，而在运用他们的辅助功能时，采用的则是在执行主要功能时相对未被选择的那种态度。

但是假设有人习惯性地利用辅助功能时，像主要功能一样采用了选择性的态度——举例来说，一个ENFP不论在主要的直觉还是在其次的情感上都表现得外向，或者一个INTP不论在主要的思考还是次要的直觉上都表现的内向。

或者假设某个人并没有从这种分裂的形式中选择某个极端——举例来说，一个人并没有表现出某种习惯性的、稳定的方式来表现感觉或者直觉。

这些形式的问题可以通过发展类型理论被归结为两种类型：一种形式的病人所表现出的问题在于他们很难有效地进入并且表达自己的自然类型；你对于动态类型的理解可以被理论地应用，来帮助这些病人开发并获得信心，从而使他们“成为他们自己”。

另外一些病人可能会有各种各样的不同困难，这些困难虽然与他们本身的类型不相干，但是却干扰着他们的发展类型或是由发展类型所验证和表现。

对这些病人来说，将问题的重点放在发展类型上也许不但可以改善他们的一般功能水平，同时也鼓励他们坚持不懈地解决他们自己的其他困难。

本章节着重强调了实用的洞察力，正是它使得临床医生们在了解和治疗他们的病人时能够重视类型的作用。

最初的注意焦点集中在4个维度的8个可选择因素，然后介绍的是16种不同人格类型的相关信息。

除此以外，本章还简要介绍了怎样应用类型说来处理严重混乱的个体类型，以及类型说在婚姻咨询治疗、家庭治疗和药物成瘾治疗中的应用。

本章概括了各种关于MBTI量表在诸如学习困难、注意缺陷障碍和相关行为障碍、一般人格评估以及治疗的有效性的测评等领域的恰当的和不当用法的提示和警告。

.....

<<人格测评>>

媒体关注与评论

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的；(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裙之、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

<<人格测评>>

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>