

“踏瑞”HR 人才测评教学实验系统

# 教师实验指导手册

手册版本：V2010.01

版权所有·严禁翻印

上海踏瑞计算机软件有限公司

2010年01月

## 目 录

第一部分：实验指导 .....	3
一、    实验目的及要求 .....	3
二、    实验设备及软件 .....	4
三、    实验内容 .....	4
四、    实验步骤 .....	4
五、    实验结果 .....	5
六、    补充说明 .....	错误！未定义书签。
第二部分：可选择测验列表 .....	6
第三部分：测验配套详细资料 .....	8
测验 1    语言能力测验 .....	8
测验 2    数字运算能力测验 .....	9
测验 3    逻辑推理能力测验 .....	10
测验 4    批判思维能力测验 .....	11
测验 5    空间关系能力测验 .....	12
测验 6    资料分析能力测验 .....	13
测验 7    知觉速度测验 .....	14
测验 8    卡特尔 16 种人格因素测验 .....	16
测验 9    加州心理问卷 .....	24
测验 10    艾森克人格问卷 .....	25
测验 11    气质调查表 .....	26
测验 12    麦氏类型指标测试 .....	30
测验 13    SCL-90 心理健康测验 .....	错误！未定义书签。

测验 14	焦虑自评量表 .....	错误！未定义书签。
测验 15	抑郁自评量表 .....	33
测验 16	工作压力问卷 .....	35
测验 17	职业倦怠测验 .....	36
测验 18	瑞文智力测验 .....	38
测验 19	霍兰德职业兴趣测验 .....	40
测验 20	职业锚问卷 .....	41
测验 21	职业价值观量表 .....	43
测验 22	员工满意度调查问卷 .....	错误！未定义书签。
测验 23	组织承诺调查问卷 .....	46
测验 24	领导行为风格测验 .....	错误！未定义书签。
测验 25	团队角色问卷 .....	48
测验 26	销售能力测验 .....	50
测验 27	管理能力自评 .....	51
测验 28	威廉斯创造力量表 .....	53
测验 29	发散思维测验 .....	54
测验 30	创业动力问卷 .....	55
测验 31	工作个性量表 .....	56

## 第一部分：实验指导

### 一、实验目的及要求

#### （一）实验目的

1. 掌握相关测验的理论基础；
2. 通过实际的测验，体验其信效度以及该测验在现代人才素质测评中的具体运用。

## (二) 实验要求

1. 认真阅读测验相关的“测验信息”、“理论背景”模块中关于本测验的基础理论，务必在你开始测试前对测验形成一个初步的整体印象。
2. 按照自己的真实想法选择每一个答案，不要考虑所谓“对错”的问题，务求获得对自我最真实的测评结果，通过测评实践更加全面的了解自身的素质，从而有利于提高个人素质和能力，为以后走上工作岗位提供实践基础和指导。
3. 关注测评过程中出现的每一个问题，及时向任课教师反应，并请如实记录相关问题与解决方法，记入实验结果。
4. 实验完成后，认真思考“思考题”并将思考题与思考结果一并写入实验报告。
5. 在所有实验完成后，严格依据实验过程和测评结果报表来书写实验报告。提交的实验报告至少包括以下两个部分：
  - a) 测评系统提供的本人的测评结果报告样本；
  - b) 本人对“系统”、“实验过程”、“测验”、“测评报告”的理性分析。主要结合所学的知识，从测验的“可信度”与“有效性”等方面进行分析。
6. 成绩考核以实验报告中的个人分析情况为主，综合考虑实验态度和实验完成情况。
7. 在进行测评结果运用时除需要掌握相关测验的理论基础外，还需要认真阅读附件 1 中的相关建议。
8. 在实验过程中要保持安静和维护实验室的卫生情况。

## 二、 实验设备及软件

### (一) 实验设备

服务器和 PC 机组成 NT 网络。

### (二) 软件环境

1. 服务器采用 Microsoft Windows2003 操作系统；
2. 学生客户端 PC 采用 Windows 系统并保证 IE 浏览器可正常运行；
3. “踏瑞”HR 人才测评教学实验系统。

## 三、 实验内容

具体实验内容已每次实验课中授课教师的分配情况为准。

## 四、 实验步骤

### (一) 学生登陆

打开 IE 浏览器，在地址栏内输入授课教师提供的登录网址，使用自己的学号和登录密码，输入账号密码并确认提交，经服务器验证通过后进入“学生个人管理界面”。

### (二) 阅读测验详细资料

在个人管理界面首页的左边目录栏部分，是“试验项目”栏，在“实验项目”一栏中点击下面的试卷类型，找到教师给自己分配测验的详细信息，认真阅读测验的配套资料，形成对该测验的初步整体印象。

### （三） 进行正式答题

完成对测验配套信息的阅读，并初步形成测验的整体印象，大致了解测验的目的和内容后，在“未完成试卷”中点击测验试卷名称后的“开始测试”按钮，进行测试。

### （四） 查看测评结果

完成测试并成功提交测试结果后，系统自动弹回到“个人管理界面”，在“已完成试卷”中找到刚才完成的测验，分别点击“成绩”、“报告”、“答案”3个按钮，查看该测验的测试成绩、详细结果报告、以及个人的选择的原始答案等。

## 五、 实验结果

1. 将实验过程中发生的问题以及对应的解决方法记录到实验结果中。
2. 记录或保存个人的测验结果，作为实验总报告的一部分。
3. 记录个人在实验过程中的心得体会，并在与实验指导老师和同学们交流后作出对应的分析，补充到实验总报告中。

## 第二部分：可选择测验列表

表 1.“踏瑞”HR 人才测评教学实验系统——配套测评工具列表

测验类别	测验名称	信度	编制时间	测验简介
A. 基本潜能	1. 语言能力测验	0.90	2009 年最新修订版	能力倾向是指个体所具有的潜在能力，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵
	2. 数字运算能力测验	0.89		
	3. 逻辑推理能力测验	0.88		
	4. 批判思维能力测验	0.91		
	5. 空间关系能力测验	0.88		
	6. 资料分析能力测验	0.83		
	7. 知觉速度测验	0.86		
B. 人格特质	8. 卡特尔 16 种人格因素测验	0.79-0.86	2009 年最新修订版；	个性是指在遗传与环境相互作用下形成的，个人对待现实的态度及与之相适应的习惯化的行为方式方面的心理特征总合。个性测验是心理测验中的一个重要方面，广泛应用于人事测评和个人诊断性评价。
	9. 加州心理问卷	0.80-0.86		
	10. 艾森克人格问卷	0.81-0.86		
C. 人格类型	11. 气质调查表	0.89	2009 年最新修订版	在陈会昌等编制的气质调查表基础上进行最新修订，基于多血质、胆汁质、粘液质和抑郁质四种典型气质，考察个体的气质类型。
	12. 麦氏类型指标测	0.87		MBTI 已经发展成应用心理学领域知名的专业鉴别工具，广泛地应用于职业发
D. 职业心理健康	13. SCL-90 心理健康测验	0.81	2009 年最新修订版	SCL-90 心理健康测验主要用于评定个体是否具有某种心理症状及其严重程度如何。可用于自评和他评。
	14. 焦虑自评量表	0.79		主要是用来反映出个体主观感受到的焦虑症状状态的轻重程度。易于操作，
	15. 抑郁自评量表	0.81		用于衡量抑郁状态的轻重程度及其在治疗中的变化

	16. 工作压力问卷	0.85		考察个体该受到的工作压力程度以及压力来源情况
	17. 职业倦怠	0.86		考察个体对当下所从事的职业的倦怠程度
<b>测验类别</b>	<b>测验名称</b>	<b>信度</b>	<b>编制时间</b>	<b>测验简介</b>
E. 经典智力测验	18. 瑞文智力测验	0.88	1985年修订	非文字智力测验，使用方便、简单，不论文化程度高低，都可以使用。
F. 职业适应性	19. 霍兰德职业兴趣测验	0.90	2009年最新修订版	基于霍兰德职业兴趣理论测量个体的职业兴趣类型
	20. 职业锚问卷	0.82	2009年最新修订版	主要考察人们内心深层次价值观、能力和动力的整合体
	21. 职业价值观量表	0.79	2009年最新修订版	基于当前职业价值观研究的最新进展，开发的用于考察个体职业价值观特点的工具
G. 组织诊断	22. 员工满意度调查问卷	0.77-0.93	2009年最新修订版	从企业和员工两方面来考察企业对员工成长提供的环境和员工对于企业的组织认同程度。以帮助企业和员工能更好的成长
	23. 组织承诺调查问卷	0.79-0.84	2009年最新修订版	
H. 管理行为	24. 领导行为风格测验	0.89	2009年最新修订版	以关心人和关心工作两个维度开发出来的测验既可以对个体的领导风格做出评估也可以帮助个体发展自己的领导力
	25. 团队角色问卷	0.83	2009年最新修订版	考察团队中各成员所担当的角色特征，可以为团队建设提供有价值的参考，提高团队运作能力和效率。
I. 专项能力	26. 销售能力测验	0.88	2009年最新修订版	根据销售人员所必备的能力素质模型开发而成，可作为对销售人员招聘筛选的测评工具
	27. 管理能力自评	0.77	2009年最新修订版	根据管理人员应具备的一搬管理能力素质模型开发而成，帮助个体了解自己的管理潜能情况
J. 大学生创业能力	28. 威廉斯创造力量表	0.79	2009年最新修订版	从几个方面综合考察大学生的创业能力，为学生的就业及创业能力提供一个参考

	29. 发散思维测验	0.80	2009 年最新修订版	
	30. 创业动力问卷	0.75-0.86	2009 年最新修订版	
K. 人岗匹配素质测评	31. 工作个性量表	0.70-0.84	2009 年最新修订版	根据美国劳工部 O*NTE 工作个性模型开发，测量工作领域中的人格特质

## 第三部分：测验配套详细资料

### 测验 1 语言能力测验

#### 【测验信息】

中文名称：语言能力测验  
 英文名称：**Verbal Ability Test**  
 简称：**VAT**  
 题目数量：**25 题**  
 答题时间：**20 分钟**  
 原创者：江勇  
 版本：**2009 最新修订版**  
 常模人群：各类人员 **1000 人**  
 本版修订者：江勇

#### 【理论背景】

##### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

**语言能力测验是测查受试者对中文语理解 and 运用的潜能。**

##### 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以做出符合自身特点的职业发展规划。

### 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的语言能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，语言能力是你的优势能力吗？
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

## 测验 2 数字运算能力测验

### 【测验信息】

中文名称：数字运算能力测验  
英文名称：Numerical Operation Ability Test  
简称：NOAT  
题目数量：20 题  
答题时间：8 分钟  
原创者：江勇  
版本：2009 最新修订版  
常模人群：各类人员 1000 人  
本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

**数字运算能力测验是测查受试者对数量关系的理解及快速运算的潜能。**

## 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以做出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

- 1、你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
- 2、完成了《一般能力倾向测验》中的数学运算能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，数学能力是你的优势能力吗？
- 3、通过对本次测评结果的分析和讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

# 测验 3 逻辑推理能力

## 【测验信息】

中文名称：逻辑推理能力测验  
英文名称：Logical Reasoning Ability Test  
简称：LRAT  
题目数量：35 题  
答题时间：35 分钟  
原创者：江勇  
版本：2009 最新修订版  
常模人群：各类人员 1000 人  
本版修订者：江勇

## 【理论背景】

### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

逻辑推理能力测验是测查受试者对事物间的逻辑关系进行理解、分析、推理判断的潜能。

## 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以做出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的逻辑推理能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，逻辑推理能力是你的优势能力吗？
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

# 测验 4 批判思维能力测验

## 【测验信息】

中文名称：批判思维能力测验  
英文名称：Critical Thinking Test  
简称：MTT  
题目数量：39 题  
答题时间：15 分钟  
原创者：江勇  
版本：2009 最新修订版  
常模人群：各类人员 1000 人  
本版修订者：江勇

## 【理论背景】

### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、

手指灵活性和手臂的灵活性等。

批判思维能力测验主要测查受试者对思维过程中洞察、分析和评估的能力和判断的潜能

## 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以做出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的批判思维能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，批判思维能力是你的优势能力吗？
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

# 测验 5 空间关系能力测验

## 【测验信息】

中文名称：空间关系能力测验  
英文名称：**Spatial Relation Ability Test**  
简称：**SRAT**  
题目数量：**36 题**  
答题时间：**15 分钟**  
原创者：**江勇**  
版本：**2009 最新修订版**  
常模人群：**各类人员 1000 人**  
本版修订者：**江勇**

## 【理论背景】

### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及

的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

**空间关系能力是受试者对物体空间特征及物体之间空间位置关系的感知潜能。**

## 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以做出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的空间关系能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，空间关系能力是你的优势能力吗？
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

# 测验 6 资料分析能力测验

## 【测验信息】

中文名称：资料分析能力测验  
英文名称：**Data Analyst Ability Test**  
简称：**DAAT**  
题目数量：**20 题**  
答题时间：**15 分钟**  
原创者：**江勇**  
版本：**2009 最新修订版**  
常模人群：**各类人员 1000 人**  
本版修订者：**江勇**

## 【理论背景】

### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB)，这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的

基础上，以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面：词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

**资料分析能力测验是测查受试者对图表所呈现的资料（信息）进行提取、分析、综合理解的潜能。**

## 二、应用范围：

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价，根据不同的岗位进行测试，且可根据岗位层级的不同制定相应的标准，被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验；它同样也适合于教育发展咨询，为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平，以作出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的资料分析能力测验后，你的自我体验如何？与其他能力的分测验相比，资料分析能力是你的优势能力吗？
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

# 测验 7 知觉速度测验

## 【测验信息】

中文名称：知觉速度测验  
英文名称：**Perceptual Speed Test**  
简称：**PST**  
题目数量：**50 题**  
答题时间：**25 分钟**  
原创者：江勇  
版本：**2009 最新修订版**  
常模人群：各类人员 **1000 人**  
本版修订者：江勇

## 【理论背景】

### 一、测验介绍：

能力倾向(Aptitude)是指个体所具有的潜在能力，或称可发展能力或能力发展的可能性(state or quality of being apt)，根据在此项能力测验上得分，个体可以全面了解自己的能力倾向中的优势和不足，以更加科学地预测其未来发展的可能性。最早的能力倾向

测验是美国劳工部(USES)编制的“一般能力倾向成套测验”(General Aptitude Test Battery, GATB), 这类测验在美国、加拿大及欧洲非常流行。本测验是在吸收 GATB 思想精华的基础上, 以中国大陆文化为背景自行编制的本土化测验量表。一般能力倾向测验所涉及的范畴主要有如下方面: 词汇知识、言语运用、段落理解、拼写、数学推理、数字运算、数字推理、抽象推理、语言推理、机械理解、空间关系、文书速度与准确性、译码速度、手指灵活性和手臂的灵活性等。

**知觉速度测验是测查受试者对事物细微特征及事物外在特征间差异进行快速、准确辨别的潜能。**

## 二、应用范围:

适合于人员招聘时对应聘者进行潜能素质评价, 根据不同的岗位进行测试, 且可根据岗位层级的不同制定相应的标准, 被认为是一套较为理想的用于职业指导和安置的测验; 它同样也适合于教育发展咨询, 为学生和成人的职业定向提供服务。测评者也可以通过测验全面了解自己的能力倾向水平, 以作出符合自身特点的职业发展规划。

## 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参与的相关测验与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同? 是什么原因造成了这种差异?
2. 完成了《一般能力倾向测验》中的知觉速度测验后, 你的自我体验如何? 与其他能力的分测验相比, 知觉速度能力是你的优势能力吗?
3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究, 你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的? 为什么?

## 测验 8 卡特尔 16 种人格因素测验

### 【测验信息】

中文名称：卡特尔 16 种人格因素测验  
英文名称：Cattell's Sixteen Personality Factor Questionnaire  
简称：16PF  
题目数量：187 题  
答题时间：45 分钟  
原创者：R. B. Cattell  
版本：2009 最新修订版  
常模人群：各类人员共 800 人  
本版修订者：沈有禄

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

卡特尔 16 种个性因素测验是由美国心理学家(R. B. Cattell)根据他的个性结构理论编制的，简称 16PF。他认为人的个性是由许多特性所构成的，由于各种特性在一个身上的不同组合，构成了一个不同于他人的独特个性。他把人的个性分为“表面特性”和“根源特质”，所谓表面特性是指一个人经常发生的、可以从外部观察到的行为；而根源特质则是制约着表面特性的潜在基础。卡特尔从许多表面的行为中抽取了 16 种“根源特质”，称为 16 种个性因素，并据此编制了专门的量表来测量这 16 种特质。它们是：1 乐群性，2 智慧性，3 稳定性，4 恃强性，5 兴奋性，6 有恒性，7 敢为性，8 敏感性，9 怀疑性，10 幻想性，11 世故性，12 忧虑性，13 实验性，14 独立性，15 自律性，16 紧张性。

16PF 测验在国内有多种版本。本系统中采用的是我们对其进行了比较大范围修改的新 16PF 测验，使用的是新制定的常模。其特点是对个体的人格进行系统的分析，在较高层次人才招聘选拔中应用较多。

需要注意的是：此测验结果的分析要求具有一定的心理学基础知识。

#### 二、应用范围：

自 16PF 问世以来，已为很多国家所应用，它不仅适用于人格研究领域、心理咨询领域，而且可用于预测职业或学业的成败。用 16PF 既可以测出一个人的某一方面的个性特征，又可以对一个人的个性进行综合分析，适用于人格的整个范围。它以因素分析和量表编制的合理原则为基础，克服了一些其他人格问卷的缺点，成为一种有效的心理测评工具。

### 【测验详解】

#### 16 种人格因素及其高分低分特征：

##### 1. 乐群性

高分特征：外向、热情、乐群。通常和蔼可亲，容易与要相处、合作，适应能力强。愿意

参加或组织种种社团活动，萍水相逢也可以一见如故。

低分特征：抑郁，缄默，孤独，对人冷漠。通常表现为执拗，对人冷漠。吹毛求疵，宁愿独自工作，且工作标准常常很高。

## 2. 聪慧性

高分特征：聪明，富有才能，善于抽象思维。

低分特征：思维迟钝，学识浅薄，抽象思维能力较弱。

## 3. 稳定性

高分特征：情绪稳定而成熟，能面对现实，行动充满魄力，能以沉着的态度应付现实中的各种问题。

低分特征：情绪容易激动，易产生烦恼。容易受环境支配而心神动摇不定。

## 4. 恃强性

高分特征：好强固执，独立积极。有主见，独立性强，但容易自高自大，自以为是。

低分特征：谦虚、顺从、通融、恭顺。

## 5. 兴奋性

高分特征：轻松兴奋，随遇而安。通常活泼、愉快、健谈。

低分特征：严肃、审慎、冷静、寡言。内省而不轻易发言，较消极、阴郁。

## 6. 有恒性

高分特征：有恒负责，做事尽职。责任心强，工作细心周到，有始有终。

低分特征：苟且敷衍，缺乏认真负责的精神。缺乏远大的理想和目标。

## 7. 敢为性

高分特征：冒险敢为，少有顾忌。有时也可能粗心大意，忽略细节。

低分特征：畏怯退缩，缺乏信心，有强烈的自卑感，在人群中羞怯，有不自然的表现。

## 8. 敏感性

高分特征：敏感，感情用事。通常心肠软，易受感动，较女性化，爱好艺术，富于幻想。

低分特征：理智的，着重现实，自恃自力。多以客观、坚强、独立的态度处理问题，不感情用事。

## 9. 怀疑性

高分特征：怀疑、刚愎、固执己见。多疑，不信任别人，与人相处斤斤计较，不顾别人的利益。

低分特征：信赖随和，容易与人相处。无猜忌，不与人竞争，顺应合作，善于体贴人。

## 10. 幻想性

高分特征：幻想，狂放不羁。忽视生活细节，只以本身动机、当时兴趣等主观因素为行动的出发点，可能富有创造力。

低分特征：现实、合乎成规，力求妥善合理。不鲁莽从事，在关键时刻也能保持冷静。

## 11. 世故性

高分特征：精明能干、世故。处事老练，行为得体，能冷静分析一切，理智、客观。

低分特征：坦白、直率、天真。思想简单、感情用事，与人无争，心满意足，但有时也显得幼稚、粗鲁、笨拙。

#### 12. 忧虑性

高分特征：忧虑抑郁，烦恼自扰。通常觉得世道艰辛，人生不如意，甚至沮丧、悲观。

低分特征：安详、沉着、有自信心。不易动摇，有安全感，相信自己有应付问题的能力。

#### 13. 实验性

高分特征：自由、激进，不拘泥于现实，对新的思想和行为有兴趣。

低分特征：保守，着重传统观念与行为标准。不愿尝试探新，常常激烈地反对新的思潮和变革。

#### 14. 独立性

高分特征：自立自强，当机立断。通常能够自作主张独立完成自己的工作计划，不依赖别人。

低分特征：依赖、随群、附和。通常愿意与人合作共事，而不愿独立孤行。常放弃个人主见，附和众议。

#### 15. 自律性

高分特征：知己知彼，自律谨严。通常言行一致，能够合理支配自己的感情行动，为人处事能保持自尊心。

低分特征：矛盾冲突，不明大体。通常既不能克制自己，又不能尊重礼俗，更不愿考虑别人的需要。

#### 16. 紧张性

高分特征：紧张困扰，激动挣扎。缺乏耐心，心神不定，过度兴奋，时常感觉疲乏。

低分特征：心平气和，闲散宁静。容易知足满意，心理容易平衡，也可能过份松懈，缺乏进取心。

### 当用此测验来进行职业选拔与指导时 ,16PF 个性特征与职业之间的关系如下：

#### 1. 因素 A

高分者：开朗、热情、随和、易于建立社会联系，在集体中倾向于承担责任和担任领导。推销员、企业经理、商人、会计、教士、社会工作者等多具有此种物质。在性方面倾向于自由、早婚。在职业中容易得到晋升。典型代表人物如狄更斯、富兰克林、罗斯福。

低分者：保守、孤僻、严肃、退缩、拘谨、生硬。在职业上倾向于从事富于创造性的工作，如科学家(尤其是物理学家和生物学家)、艺术家、音乐家和作家。典型代表人如达尔文、威尔逊、爱迪生、柯立芝(美国前总统)、牛顿、奥斯汀、张伯伦、米尔顿、卡莱尔、塞缪尔·约翰生(英国作家)。

#### 2. 因素 B

这是一个智力因素，并非产生于因素分析。高分者较聪明，低分者较迟钝。使用者请注意，

16PF 在评定被试的智力水平上面单靠此量表是不够的，因此在下结论时应该审慎。

### 3. 因素 C

高分者：情绪稳定、成熟。能够面对现实，在集体中较受尊重。较少患慢性病。容易与别人合作，多倾向于从事技术性工作、管理性工作、飞行员、空中小姐、护士、研究人员、优秀运动员。不容易罹患精神疾患。典型人物如华盛顿、阿尔弗烈德大帝(英格兰西撒克斯国王)、俾斯麦。

低分者：情绪不稳定、幼稚、意气用事，当在事业和爱情中受挫时沮丧，不易恢复。多倾向于从事会计、力事员、农工、艺术家、售货员、教授等。身体易罹患慢性疾病。婚姻稳定性较差。典型人物如尼采、波德莱尔(法国诗人)、莫泊桑、切利尼(意大利雕塑家)、尼禄(罗马暴君)、柯勒律治(英国浪漫主义诗人)、哈姆雷特。

### 4. 因素 E

高分者：武断、盛气凌人、争强好胜、固执己见，有时表现出反传统倾向，不愿循规蹈矩，在集体活动中有时不遵守纪律，社会接触较广泛，有时饮酒过量，睡眠较少，不太注重宗教信仰，在婚后更看重独立性。在学校学习期间，学习成绩一般或稍差。在大学期间可能表现较强的数学能力。在职业上，倾向于飞行员、竞技体育运动员、管理人员、艺术家、工程师、心理学家、作家、研究人员。创造性和研究能力较强。经济能力稍差。典型代表人物如凯撒、威廉二世、克列孟梭(一战时法国主战派总理)、卢瑟福、路易十六、希特勒、巴斯德。

低分者：谦卑、温顺、惯于服从、随和。职业选择倾向于教士、咨询顾问、农工、教授、医生、办事员。典型人物如释伽牟尼(中世纪笃信宗教的英国国王)以及许多宗教著名领袖。

### 5. 因素 F

高分者：轻松、愉快、逍遥、放纵、身体较健康、经济状况较、性方面自我约束力较差，社会联系广泛，在集体中较引人注目。在家庭中，夫妻相一独立性较强。在职业上，倾向于运动员、商人、飞行员、战士、空中小姐、水手。惯犯中具此种特质人较多。不容易得各种精神疾患和冠心病。典型人物如包斯威尔(英国作家)、惠特曼、王尔德(英国作家)、惠斯勒(美国画家)、威尔斯(美国作家)、伏尔泰等。

低分者：节制、自律、严肃、沉默寡言。职业上倾向于会计、行政人员、艺术家、工程师、教士、教授、科研人员等。

不容易犯罪。在经济生活、道德行为、体育活动等方面都较谨慎，不喜欢冒险。学术活动能力比社会活动能力强一些。典型人物如帕斯卡、达尔文、狄更生(美国女诗人)、约伯(俄国主教)、丁尼生(英国诗人)、欧文(英国诗人)。

### 6. 因素 E

高分者：真诚、重良心、有毅力、道德感强、稳重、执着、孝敬尊重父母、对异较严谨。受到周围人的好评、社会责任感强、重视宗教、工作勤奋、睡眠较少、在直接接触的小群体中自然而然地成为领导性人物。在职业上倾向于会计、教士、民航驾驶员、空中小姐、

百货经营经济等。很少有犯罪违法行为。宗教先知和宗教领袖多具有此物质。典型人物如勃朗宁丁尼生、吉卜林(英国作家)、华盛顿、林肯、纳尔逊(英国海军统帅)、康德、列奥尼达(古斯巴达将领)、南丁格尔等。

低分者：自私、唯利是图、不讲原则、不守规则、不尊重父母、对异性较随便、缺乏社会责任感、轻视宗教。在职业上倾向于艺术家、社会工作者、社会科学家、竞技运动员、作家、记者等，具有此种特质的人可能有违法行为。那些志声名狼藉的人多具有此特质。典型人物如卡萨诺瓦(意大利作家、间谍，以放荡不羁闻名)、切利尼(意大利雕塑家)、卡廖斯特罗(意大利主人魔术师、江湖骗子)。

## 7. 因素 H

高分者：冒险、不可遏制、在社会行为方面胆大妄为。副谿感神经占支配地位。在职业上，倾向于竞技体育运动员、商人、音乐家、机械师等。典型人物如西奥多·罗斯福、丘吉尔、杰克逊(美国总统)、理查一世、邓肯。

低分者：害羞、胆怯、易受惊怕。交感神经占支配地位。在职业上，倾向于牧师、教士、编辑人员、农业工人、典型人物如狄更生、卡文迪许。

## 8. 因素 I

高分者：细心、敏感、依赖。通常身体较弱、多病，不太爱参加体育锻炼。遇事优柔寡断、缺乏自信、儿童期间多受到家庭的溺爱和过分保护；很少喝酒。一般女性得分高于男性。在职业上倾向于美术、牧师、教士、教授、行政人员、生物学家、社会科学家、社会工作者、编辑。在学习上，语文优于数学。典型人物如柯勒律治、华兹华斯(英国浪漫主义诗人)、王尔德、罗素、罗斯福夫人(富兰克林·罗斯福的夫人)。

低分者：粗心、自立、现实。通常身体较健康。喜爱参加体育活动。遇事果断、自信。职业上倾向于物理学家、工程师、飞行员、电气技师、销售经理、警察等。典型人物如吉卜林、塞缪尔、约翰生、马克·吐温、拿破仑、彭斯(苏格兰诗人)、林白(美国著名飞行员)。

## 9. 因素 L

高分者：多疑、戒备，不易受欺骗。易困，多睡眠。在集体中与他人保持距离，缺乏合作精神，职业上倾向于艺术家、编辑、农业工人、管理人员、创造性科学研究人员。有时有自杀

、同性恋、违法、吸毒等行为。典型人物如科里奥拉努斯(罗马首领)、本尼狄克、阿诺德(美独立战争期叛将)、蒙蒂兹(声名狼藉的爱尔兰美女)、亚历山大大帝、斯大林、巴顿(美国将军、戴高乐)。

低分者：真诚、合作、宽容、容易适应环境、在集体中容易与人形成良好关系。职业上倾向于会计、飞行员、空中小姐、炊事员、电气技师、机械师、生物学家、物理学家。典型人物如托马斯(基督教虔修派最著名代表人物之一)、居里夫人、艾森豪威尔、伯里克利·希腊政治家)。

## 10. 因素 M

高分者：富于想象、生活豪放不羁、对事漫不经心。通常在中学毕业后努力争取继续学习

而不是早早就业。在集体中不太被人们看重。不修边幅，不重整洁，粗枝大叶。经常变换工作，不易被晋升。具此种特质的人大多属于艺术。典型人物如斯宾诺莎、福楼拜、乔治·博罗(英国旅行家)、卡洛尔(英国童话作家)、凡·高、杰克·伦敦、埃尔·格列柯(西班牙超现实主义画家)、毕加索、史文朋(英国诗人)、拜伦。现代“嘻皮士”多具此种特质。

低分者：现实、脚踏实地、处事稳妥、具忧患意识、办事认真谨慎。典型人物如胡佛、鲍尔温(美国前首相)、卡内基、柯立芝。

### 11. 因素 N

高分者：机敏、狡黠、圆滑、世故、人情练达、善于处世。不易罹患精神疾患。在社会中容易取得较好的地位。善于解决疑难问题，在集体中受到人们的重视。职业上倾向于心理学家、企业家、商人、空中小姐等。典型人物如卡萨诺瓦、欧·亨利(美国小说家)辛普森夫人、米歇尔、阿伦(英国作家)、迪斯累里(英国首相)、劳合·乔治(英国首相)、罗斯柴尔德(英国动物学家)、梅特涅(奥地利首相)、伏尔泰等。

低分者：直率、坦诚、不加掩饰、不留情面、有时显得过于刻板。不为社会所接受。在社会中不易取得较高地位。职业上倾向于艺术家、企业人、商人、空中小姐等。典型人物如卡萨尔斯、第欧根尼(希腊哲学家)、陀斯妥也夫斯基、卢梭、约翰·班扬(英国清教徒传道士)、克鲁泡特金(俄国无政府主义者)、对女贞德等。

### 12. 因素 Q

高分者 Z：忧郁、自责、缺乏安全感、焦虑、不安、自扰、杞人忧天。朋友较少。在集体中既无领袖欲望，亦中不被推选为领袖。常对环境进行抱怨，牢骚满腹。害羞、不善言词、爱哭，职业上倾向于艺术家、教士、农工。典型人物如基督、释迦牟尼(十字架的)圣·约翰。大多数和宗教领袖都具有此种特质，他们总是首先洞察到灵魂在暗夜中独行。其他典型人物如豪斯曼(英国作家)、被(美国诗人)、陀劳动保护妥也夫斯基、丘吉尔等。

低分者：自信、心平气和、坦然、宁静，有时自负、自命不凡、自鸣得意，容易适应环境，知足常乐。职业上倾向于战斗飞行员。竞技体育运动员、行政人员、物理、机械师、空中小姐、心理学家。典型人物如成吉思汗、斯大林、罗伯斯庇尔，以及许多成功的行政领袖。

### 13. 因素 Q

高分者：好奇、喜欢尝试各种可能性、思想自由、开放、激进。接近进步的党派。对宗教活动不够积极；身体较健康。在家庭中较少男子主义。职业倾向于艺术家、作家、会计、工程师、教授。典型人物如 A·赫胥黎(文学家、神秘主义者)、J·赫胥黎(生物学家、社会活动家)、赖特(建筑师)、肖伯纳、易卜生、布律内尔(工程师和发明家)、威尔斯(英国小说家)、马克思、理查德·斯特劳斯、拿破仑。

低分者：保守、循规蹈矩、尊重传统。职业倾向于运动员，教士、农工、机械师、军官、音乐家、商人、警察、厨师、保姆。典型人物如丘吉尔、维多利亚女皇、法朗士、高尔斯华绥(英国作家)、布赖恩(美国民主党领袖)、道格拉斯·黑格(英国元帅)。

### 14. 因素 Q2

高分都：自信、有主见、足智多谋、遇事勇于自己做主，不依赖他人，不推诿责任。上倾向于创造性工作，如艺术家、工程师、科学研究人员、教授、作家。典型人物如哥白尼、林白、鲍布、霍普(美著名演员)、牛顿、班迁(加拿大医生，诺贝尔奖获得者)、门肯(美政治评论家)、嘉宝(美电影响演员)、巴斯德等。

低分者：依赖性强，缺乏主见，在集体中经常是一个随波逐流的人，对于权威是一个忠实的追随者。职业上倾向于空中小姐、厨师、保姆、护士、尼姑、社会工作才者。典型人物如阿尔弗雷德、奥斯汀(英国诗人)、饶勒斯(法国社会主义者)、施莱辛格(美国历史学家)、柯西金(苏联总理)、兰克(美国心理学家)、拉斯基(英国政治家)、霍法(美国劳工领袖)。

### 15. 因素 Q3

高分者：较强的自制力、较准确的意志力量、较坚定地追求自己的理想，有良好的自我感觉和自我评价，通常注重性道德，饮酒适。在集体中，可以提出有价值的建议。职业上倾向于大学行政领导、飞行员、科学家、电气支师、警卫、机械师、厨师、物理学家。典型人物如威尔逊(美国总统)、纽博尔特(美国诗人)、金斯利(英国小说家)、山本五十六、凯撒、布莱(英国海军将领)、罗伯斯庇尔、吉卜林等。

低分者：不能自制，不遵守纪律、自我矛盾、松懈、随心所欲、为所欲为、漫不经心、不尊重社会规范。不太注重性道德，饮酒无节制。在职业上倾向于艺术家。典型人物如吉斯特林(二战中挪威卖国者)、克吕格(瑞典金融投机家)、本尼狄克、阿诺德、尼禄、罗宾汉、第欧根尼、比尔兹利(英国画家)。

### 16. 因素 Q4

高分者：紧张、有挫折感、经常处于被动局面、社会经质、不自然、做作。在集体中很少被选为领导，通常感到不被别人尊重和接受。经常自叹命薄。在压力下容易惊慌失措。多患高血压症。职业倾向于农业工人、售货员、作家、记者、典型人物如马克白斯、爱德华八世、威尔斯、奥本海默(美物理学家)。

低分者：放松、平静、有时反应迟钝、不敏感、很少有挫折感、遇事镇静自若，职业倾向于空中小姐、飞行员、海员、地理学家、物理学家、典型人物如马修、阿诺德(英国诗人)、伊璧鸠鲁、毛姆(英国作家)。

16PF 还能根据实验统计结果所得的公式推算出许多种可以形容人格类型的次级因素。(见表)这些次级人格因素并不直接用原始分推算，而是由几个有关的基本因素的标准分，经过数量权衡，连同指定常数，相加而成的。常数和均衡数量的多少是由卡特尔根据多年的研究经统计分析的结果所获得的。

## 双重个性因素类型：

二元双重个性因素类型的标准也分为十级,即每一类型的最高分为 10 分,最低分为 1 分,3 以下为低分,7 以上为高分.

### 1. 适应与焦虑型

高分特征:焦虑性高、易激动、易出现不满意感。高度焦虑不但会减低工作效率，而且会

影响身体健康。易患神经症。

低分特征:焦虑性低,通常感心满意足,能做到所期望的和认为有重要意义的事。生活适应顺利。但极端低分者,可能对困难的工作缺乏毅力。

## 2. 内向与外向型

高分特征:外向、开朗、善交际、不受拘束,不计小节,

低分特征:内向,趋于胆小、自足,和别人交往中拘谨而不自然。

个性的内向与外向没有好坏之分,则应根据具体工作要求而定,内向者较专心,能从事较精确的工作。外向者则善于从事社会交往方面的工作。

## 3. 感情用事与安详机警型

高分特征:安详机警、富于事业心、果断、刚毅、进取,但也易贸然行事,不顾后果。有时过分现实,忽视生活情趣。

低分特征:感情用事,情感丰富,含蓄、敏感,性格温和,讲究生活艺术。情绪多困扰不安,通常感觉挫折气馁。

## 4. 怯懦与果断型

高分特征:果断、独立,有气魄,锋芒毕露,有攻击性、有创造性。通常主动寻求可以施展所长的机会和环境,以充分表现自己的独创能力。

低分特征:怯懦,顺从,忧柔寡断,易受人驱使而被动,依赖,迎合迁就他人。

1 6 P F 的应用:

用 1 6 P F 既可以测出一个人的某一方面的个性特征,又可以对一个人的个性进行综合分析,作出全面评价。在 1 6 P F 的多年应用过程中,积累了大量的各种职业和患各种类型的心理疾病的人的个性资料,经过分析研究,可以用一些特殊的公式计算出如下几种综合性的个性因素:

### 1. 心理健康者个性因素:

心理健康状态是一切工作和学习的基础。以此方法计算出来的心理健康标准分在 4—40 之间,平均分为 22 分。一般不足 12 分者占人数分配的 10%,这种人一般情绪显著不稳定。担任艰巨工作的人要求有较高的心理健康标准分。

### 2. 专业有成就者的个性因素:

专业有成就者的个性因素得分在 10—100 之间,平均分为 55,60 约等于标准分 7,63 分以上者约等于标准分 8、9、10。总分在 67 分以上者,一般应有其成就。

### 3. 创造性强者的个性因素:

其标准分越高,则创造能力越强。

因素总分与标准分的换算关系:

因素总分	15-62	63-67	68-72	73-77	78-82	83-87	88-92	93-97	98-102	103-105
标准分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### 4. 在新环境中成长能力的个性因素:

总分在 4-40 之间，平均分为 22 分。不足 17 分者点人数颁布的 10%，成功的可能性很小。27 分以上者则成功的希望较大。

### 【思考题】

1. 你在人员素质测评实验课程中所参加的 16PF 个性测验实践与自己对自己、他人对自己的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
2. 你是否已经掌握了卡特尔将普通人的个性特征归结为这 16 项指标的理论基础？
3. 卡特尔提取 16PF 指标的理论方法对你有哪些启发？你认为这种理论方法的优点和不足在什么地方？
4. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为本测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？

## 测验 9 加州心理问卷

中文名称：**CPI**（加利福尼亚心理测验表）测试

英文名称：**The California Psychological Inventory**

简称：**CPI**

题目数量：**480**

答题时间：**40**

原创者：**H.G.Gough**

版本：**2007** 修订版

常模人群：各类人群 **9925** 人

本版修订者：**沈有禄**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

CPI（California Psychology Inventory），简称加州人格量表，主要用于测量人格。

从 CPI 的测验结果中，你可以清楚地了解自己的性格、兴趣、专业和职业的匹配情况等，使你在面对经验丰富的招聘者时，能够应对自如。而对于招聘一方来说，高效度的 CPI 测量能弥补现场提问的不足，为用人单位提供完整而精确的应聘者行为描述。此外，CPI 经常与 360 度反馈调查以及 MBTI 共同被引入领导力发展的培训中，它能反映“如果个人的潜力被充分发掘之后，那么他的优势和最适合他的发展领域是什么”

#### 二、应用范围：

- A.在教育心理方面，可用于对学业成就，创造性潜能的预测，并可为专业选择提供指导；
- B.在管理心理方面，可用于对应聘者的管理潜能，工作绩效的预测提供参考。
- C.在国外被认为是一项在人员选拔方面有较大潜力的测验。
- D.此外，还用来对 A 型行为、违法及心理病理等方面的研究和预测。

### 【思考题】

- 1.CPI 测试量表的主要功是什么？主要适合哪些群体使用？
- 2.CPI 的 18 个维度与 16PF 中的 16 个维度有什么区别？
- 3.你认为 CPI 的测量结果与自己的个性是否相吻合？
- 4.请思考本测验在实际工作中的应用价值？

## 测验 10 艾森克人格问卷

中文名称：艾森克人格测验

英文名称：**Eysenck Personality Questionnaire**

简称：**EPQ**

题目数量：**88**

答题时间：**20**

版本：**2009** 修订版

常模人群：各类人群 **4200** 人

本版修订者：沈有禄

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

艾森克人格测验(Eysenck Personality Questionnaire, EPQ)是一种有效的人格测量工具，对分析人格的特质或结构具有重要作用。目前，已被广泛应用于心理学研究与实际应用、医学、司法、教育、人才测评与选拔等诸多领域。

#### 二、应用范围：

1. 艾森克的三个人格维度是经过数学统计上的和行为观察方面的分析而确定的。
2. 被广泛应用于医学、司法、教育等领域，适合各种人群测试。
3. EPQ 主要用于正常人的性格测试，临床上也用于精神病理方面的研究和测量。
4. EPQ 有四个分量表，其中 **N** 量表对临床具有一定的意义，高分 **N** 代表情绪的不稳定，有神经症倾向的人 **N** 分一般都高。**P** 量表主要用于测查有精神病倾向的人。

### 【思考题】

1. EPQ 测试量表的主要功是什么？主要适合哪些群体使用？
2. 结合测验结果解释具有各类型倾向人的典型行为表现。
3. 在实际应用中如何正确的理解和使用测验所得出的结果？
4. 此量表和其它的人格量表的区别在哪里？

## 测验 11 气质调查表

### 测验信息】

中文名称：气质测验  
英文名称：Temperament Test  
简称：气质测验  
题目数量：60 题  
答题时间：20 分钟  
原创者：张拓基，陈会昌  
版本：2009 修订版  
常模人群：各类人员 2200 人  
本版修订者：毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

本气质量表共 60 题，每种气质类型 15 题。被试被要求对题目的陈述根据自己的实际情况在“很符合”“较符合”“介于符合与不符合之间”“比较不符合”以及“完全不符合”中进行选择。采取五级评分制计分，根据得分多少确定气质类型。该调查表简单易行，信度和效度均较高，而且测验结果也比较符合实际，是一种颇受欢迎应用较广的气质类型问卷测验。

气质是个人相对稳定的心理动力特征，它使人的日常生活带有一定的色彩，形成一定的风貌。构成气质类型的心理特征有：感受性、耐受性、不随意反应性、反应的敏捷性与灵活性、可塑性与稳定性、内外向性、情绪兴奋性、情绪和行为特征。这些心理特征的不同构成了四种不同的气质类型：多血质、胆汁质、粘液质和抑郁质。一般说来，具有某种典型的气质特征的人是很少的，三种气质的混合型也很少，多数人是近似其中某一类型或者是两种类型的混合气质。

如果在某一种气质类型上得分很高，其它三种得分都很低，则为此种类型的典型；如果有两种类型得分显著超过另两个类型，而且分数比较接近，则为此两种类型的混合型；如果一种类型得分很低，其它三种都不高但很接近，则为三种气质的混合型。各种典型气质特征如下：

#### **1. 多血质**

【神经特点】：感受性低；耐受性高；不随意反应性强；具有可塑性；情绪兴奋性高；反应速度快而灵活。

【心理特点】：活泼好动，善于交际；思维敏捷；容易接受新鲜事物；情绪情感容易产生也容易变化和消失，容易外露；体验不深刻。

【典型表现】：多血质又称活泼型，敏捷好动，善于交际，在新的环境里不感到拘束。在工作学习上富有精力而效率高，表现出机敏的工作能力，善于适应环境变化。在集体中精神愉快，朝气蓬勃，愿意从事合乎实际的事业，能对事业心向往，能迅速地把握新事物，

在有充分自制能力和纪律性的情况下，会表现出巨大的积极性。兴趣广泛，但情感易变，如果事业上不顺利，热情可能消失，其速度与投身事业一样迅速。从事多样化的工作往往成绩卓越。

【适合职业】：导游、推销员、节目主持人、演讲者、外事接待人员、演员、市场调查员、监督员等等。

## **2.胆汁质**

【神经特点】：感受性低;耐受性高;不随意反应强;外倾性明显;情绪兴奋性高;控制力弱;反应快但不灵活。

【心理特点】：坦率热情；精力旺盛，容易冲动；脾气暴躁；思维敏捷；但准确性差；情感外露，但持续时间不长。

【典型表现】：胆汁质又称不可遏止型或战斗型。具有强烈的兴奋过程和比较弱的抑郁过程，情绪易激动，反应迅速，行动敏捷，暴躁而有力；在语言上，表情上，姿态上都有一种强烈而迅速的情感表现；在克服困难上有不可遏止和坚忍不拔的劲头，而不善于考虑是否能做到；性急，易爆发而不能自制。这种人的工作特点带有明显的周期性，埋头于事业，也准备去克服通向目标的重重困难和障碍。但是当精力耗尽时，易失去信心。

【适合职业】：管理工作、外交工作、驾驶员、服装纺织业、餐饮服务业、医生、律师、运动员、冒险家、新闻记者、演员、军人、公安干警等。

## **3.粘液质**

【神经特点】：感受性低;耐受性高;不随意反应低;外部表现少;情绪具有稳定性;反应速度快但灵活。

【心理特点】：稳重，考虑问题全面；安静，沉默，善于克制自己；善于忍耐。情绪不易外露；注意力稳定而不容易转移，外部动作少而缓慢。

【典型表现】：这种人又称为安静型，在生活中是一个坚持而稳健的辛勤工作者。由于这些人具有与兴奋过程向均衡的强的抑制，所以行动缓慢而沉着，严格恪守既定的生活秩序和工作制度，不为无所谓的动因而分心。粘液质的人态度持重，交际适度，不作空泛的清淡，情感上不易激动，不易发脾气，也不易流露情感，能自治，也不常常显露自己的才能。这种人长时间坚持不懈，有条不紊地从事自己的工作。其不足是有些事情不够灵活，不善于转移自己的注意力。惰性使他因循守旧，表现出固定性有余，而灵活性不足。从容不迫和严肃认真的品德，以及性格的一贯性和确定性。

【适合职业】：外科医生、法官、管理人员、出纳员、会计、播音员、话务员、调解员、教师、人力人事管理主管等。

## **4.抑郁质**

【神经特点】：感受性高;耐受性低;随意反应低;情绪兴奋性高;反应速度慢，刻板固执。

【心理特点】：沉静、对问题感受和体验深刻；持久；情绪不容易表露；反应迟缓但是深刻；准确性高。

【典型表现】：有较强的感受能力，易动感情、情绪体验的方式较少，但是体验的持久而

有力，能观察到别人不容易察觉到的细节，对外部环境变化敏感，内心体验深刻，外表行为非常迟缓、忸怩、怯弱、怀疑、孤僻、优柔寡断，容易恐惧。

**【适合职业】：**校对、打字、排版、检察员、雕刻工作、刺绣工作、保管员、机要秘书、艺术工作者、哲学家、科学家。

对气质的测量要综合运用观察、实验、问卷、个案调查等心理学方法。多方面收集资料，找出人的气质特征，然后着这些气质特征，了解一个人的气质类型。在现代测量理论与统计技术的影响下，大多数研究气质的心理学家都以气质特质（temperamental trait）为测量与研究的对象。他们认为，人们具有许多共同的气质特质，人与人之间的气质只存在着量的不同，测量个体在各种共同的气质特质所具有的量是研究气质的有效方法。著名心理学家卡特尔（James.Cattell）和吉尔福特等人都采用这种特质法测量气质。

### **【常见气质测验】**

**瑟斯顿气质量表：**是美国心理学家瑟斯顿(L.L.Thurstone)于 1953 年编制而成，他采用因素分析法，测量 7 个人的气质特质。全量表共 140 题，每 20 题测量一个气质特质，这 7 个特质是因素 A-活动性（active）、因素 V-健壮性（vigorous）、因素 D-支配性（dominant）、因素 E-稳定性（stable）、因素 S-社会性（sociable）、因素 R-深思性（reflective）、因素 I-冲动性（impulsive）。在中国已有修订本。

**斯特里劳气质调查表 (STI)：**波兰心理学家斯特里劳 (Jan.Strelau) 编制，共 134 题。该调查表分 E（兴奋过程强度，44 个）、I（抑制过程强度，44 个）、M（神经过程的灵活性，46 个）三个量表，神经过程的平衡性（B）没有单独记分。STI 是国际上应用比较广泛的一种气质测验量表。

**气质测验量表：**该量表是由张拓基、陈会昌等同志编制，共 60 题，每种气质类型 15 题，测量出 4 种气质类型：胆汁质、多血质、粘液质和抑郁质。本测验选择的气质类型简便易做，而且测验结果也比较符合实际，是一种颇受欢迎应用较广的气质类型问卷测验。

## **二、应用范围：**

气质在人的实践活动中尽管不起决定作用，但有一定的影响。主要表现在，它可能影响活动的效率。如，要求做出迅速灵活反应的工作，具有多血质和胆汁质的人比较合适，而具有粘液质和抑郁质的人则较难胜任。反之，要求持久细致的工作，具有粘液质、抑郁质的人较为合适，而具有多血质、胆汁质的人又较难适应。显然，为了提高要作效率，对不同职位和岗位的员工的气质特性就要提出特定的要求，有些特殊工种还有其特殊要求，否则是难以适应和胜任的。

适合于招聘人员进行潜能素质评价，根据不同的岗位要求进行测试选拔人才。如，华东师大俞文钊教授研究发现，多血质、粘液质，或两者的混合型是管理人员较为适宜的气质类型。

## **【思考题】**

1. 什么是气质？你的测试结果显示你是那种气质？
2. 你在人员素质测评实验课程中所参与的气质测验实践与自己对自己、他人对自己的

认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？

3. 通过对本次测评结果的分析 and 讨论、研究，你认为这些测验在具体的人员测评工作中怎样使用是比较合理有效的？为什么？
4. 你认为以上这些相关的个性、特质测验中都分别具有什么特色？你个人更认可那个测验？为什么？
5. 你认为在企业人才选拔过程中，对个性测验的结果应用上需要注意哪些问题？

## 测验 12 麦氏类型指标测试

中文名称：麦氏类型指标测试

英文名称：Myers-Briggs Type Indicator

简称：MBTI

题目数量：93

答题时间：30

原创者：佚名

版本：2009 修订版

常模人群：各类人群员 4200 人

本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

MBTI 源自瑞士著名心理学家 Carl G. Jung（卡尔·荣格）的心理类型理论，后经凯瑟琳·布利格斯与伊莎贝尔·布利格斯·迈尔斯两人加以演化，最后又形成了四个维度，八个偏好，十六种人格类型的人格类型量表，简称 MBTI（Myers-Briggs Type Indicator）。目前，MBTI 已经发展成应用心理学领域知名的专业鉴别工具，广泛地应用于职业发展、职业咨询、团队建设、婚姻教育等方面，是目前国际上应用最广泛的职业规划和个性测评理论。

#### 二、应用范围：

MBTI 已经在世界上运用了将近 30 年的时间，应用范围非常广泛：

- A. 可以用于评价个体或者集体的人格特点，为聘用人才及选择职业时提供参考。
- B. 组织利用它改善人际关系、团队沟通、组织建设、组织诊断等多个方面。
- C. 在临床上用来发现各类精神症状和心理问题，并评定其严重程度，供诊断时参考。
- D. 在世界五百强中，有 80% 的企业有 MBTI 的应用经验。

### 【思考题】

1. MBTI 测试量表的主要功能是什么？主要适合哪些群体使用？
2. 是否能够正确解释测验所得结果？
3. 你的测试结果与自己对自己，他人对自己的评价有多少出入？是什么原因造成了这些出入？
4. 你认为本测验在人员招聘中该怎样使用最为有效？
5. 通过本测验，是否对你的职业定向有一定的帮助？

## 测验 13 SCL-90 心理健康测试

中文名称：**SCL-90 心理健康测试**

英文名称：**SCL - 90**

简称：**SCL - 90**

题目数量：**35**

答题时间：**10**

原创者：**佚名**

版本：**2009 修订版**

常模人群：**各类人员 1400 人**

本版修订者：**江勇**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

本测验的目的是从感觉、情感、思维、意识、行为直到生活习惯、人际关系、饮食睡眠等多种角度，评定一个人是否有某种心理症状及其严重程度如何。每个人对这些问题都会有自己的看法，回答自然也是不同的，因而答案并没有“对”、“错”之分，请不要有所顾忌，您完全应该根据自己的真实体验和实际情况来回答，不要花费太多的时间去思考，应顺其自然，应根据第一印象作出判断。

注意：测验中的每一个问题都要回答，不要遗漏，以避免影响测验结果的准确性。

#### 二、应用范围：

1.SCL-90 症状自评量表是世界上目前比较通用的心理健康测试工具之一。主要用于评定个体是否具有某种心理症状及其严重程度如何，可用于自评和他评。

2.《症状自评量表（SCL-90）》由 L.R.Derogatis 于 1975 年编制，是进行心理健康状况鉴别及团体心理卫生普查时实用、简便而有价值的量表。

3.该量表包括 90 个项目，包括感觉、思维、情感、行为、人际关系、生活习惯等内容，可以评定一个特定的时间，通常是评定一周以来的心理健康状况。

4.该量表适用于精神科或非精神科的成年门诊患者。

### 【思考题】

1. SCL-90 测试量表的主要功是什么？主要适合哪些群体使用？
2. 结合测验结果解释具有各职业类型倾向人的典型行为表现。
3. 是否能够根据测验的结果来评定测评者的心理症状？
4. 在咨询诊断中，可以测查出测评者的哪些症状？

## 测验 14 焦虑自评量表

中文名称：焦虑自评量表

英文名称：Self-Rating Anxiety Scale

简称：SAS

题目数量：20

答题时间：5

原创者：佚名

版本：2009 修订版

常模人群：各类人员 700 人

本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

焦虑自评量表（Self-Rating Anxiety Scale, SAS）由 Zung 于 1971 年编制而成。能够准确-迅速地反映伴有焦虑倾向的被试的主观感受。本测验应用范围颇广，适用于各种职业、文化阶层及年龄段的正常人或各类精神病人。包括青少年病人、老年病人和神经症病人。

#### 二、应用范围：

焦虑自评量表经过几十年的反复论证，现在的应用的也非常广泛

- 1.用于医学上，是心理咨询师、心理医生、精神科大夫最常用的心理测量工具之一。
- 2.在工作人群中，适用于工作满意度、工作压力及个体的心理症状等等的测量。
- 3.临床上有助于更快速的诊断来访者的焦虑程度，从而利于咨询的开展。
- 4.在人力资源管理中为公司更好的了解职员的心状态提供帮助，有助于绩效的提高。

### 【思考题】

1. 请列举焦虑症的表现有哪些？
- 2.此量表的主要功能是什么？主要用来测评哪些人群？
- 3.我们怎样正确看待测评结果？如何解释测评分数？
- 4.在实际应用中怎么更好的利用测评结果？

## 测验 15 抑郁自评量表

中文名称：抑郁自评量表

英文名称：Self-Rating Depression Scale

简称：SDS

题目数量：20

答题时间：5

原创者：佚名

版本：2009 修订版

常模人群：各类人员 700 人

本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

如果您自己，或者您的亲属，比较长时间的心情不好、失眠、不爱说话，不爱活动等，您可以用我们介绍的心理测查方法，进行初步的测查一下，可以给您一个早期的、初步的评价，提供一个是不是得了抑郁症的线索。

抑郁自评量表（简称 SDS）是 1965 年 Zung 发表的，一种病人自己进行的抑郁自我评定量表。

此量表简短，一般在十分钟之内就可以完成，不用任何仪器设备，方法简单。由 20 个问题组成，每一个问题代表着抑郁症的一个症状特点，合起来，可以反映出抑郁症的抑郁、心情、躯体不舒服的症状，精神运动，行为症状以及心理方面的症状。而且可以判断出抑郁的轻重的不同程度及有没有抑郁症状。

由于可以判定抑郁的程度的轻重，因此，不仅用来进行辅助诊断，还可以用来观察用药后的疗效，是否好转，以及好转的程度，是不是已经恢复正常。

此量表在使用前应注意以下几点：

这是个自我评定量表，因此，要病人或怀疑心情不好的人自己评定，别人不要提醒，更不要加以帮助评定或提出意见，来改变病人的看法。如果看不懂内容时，别人可以给念，由病人自己评价是什么水平，有还是没有……

此量表评定的时间，不是几小时，1-2 天内的体会，时间范围一般应该至少是 1 周的时间，如果是第一次评定，最好是两周的时间为合适。

此量表 20 个题目中，有一半（10 个）题目的问题是按症状的有无来提问的，如：“我夜间睡眠不好”。评分时，从无、有时、经常到持续共四个等级，评分从 1 分到 4 分，逐渐加重，无--代表没有失眠（1 分）；有时--代表一周之内有 1~2 天有失眠（2 分）；经常--代表一周之内有 3—4 天失眠（3 分）；持续--代表天天失眠（4 分）。另一半题目的问题，是与症状相反提问的，如“我吃饭像平时一样多”。实际上，抑郁病人有食欲下降的症状，但问题却是反向的，在评分时，从无、有时、经常、持续的四个等级评分，也正好相反，是逐步减轻的，无--代表不是和平时一样多，而且是天天都吃得比平时少，为 4 分；有时--代表有时，一周内 1~2 天吃得和平时一样多（3 分）；经常---一周内 3~4 天吃得和平时一样多（2 分）；持续--天天吃得和平时一样多，无食欲下降的症状（1 分），所以，在进行评定时，千万要注意，是属于正向的，还是反向的问题。

此量表虽然可以测出抑郁的轻重程度，却不能判断抑郁的分类，测出有抑郁症之后，应该及时到精神科门诊进行详细的检查、诊断及治疗。

#### 二、应用范围：

- 1.适用于衡量抑郁状态的轻重程度及其在治疗中的变化。

2.心理咨询,企业管理,精神医学等多个领域最常用的心理测量工具之一.

3.本测验为短程自评量表,操作方便,容易掌握,不受年龄、性别、经济状况等因素影响,应用范围颇广,适用于各种职业、文化阶层及年龄段的正常人或各类精神病人。

4.也可以用于测量青少年病人、老年病人和神经症病人,特别适用于综合医院以早期发现抑郁症病人。

### 【思考题】

1. 请列举抑郁症的表现有哪些?
2. 此量表是否能够准确的测评一个人的抑郁程度?
3. 此量表的适用范围? 主要用于哪些领域?
4. 是否能够对量表的测评结果做出合理的解释?

## 测验 16 工作压力问卷

中文名称：工作压力测量

英文名称：**Stress Diagnostic Survey**

简称：**SDS**

题目数量：**30**

答题时间：**15**

原创者：佚名

版本：**2009** 修订版

常模人群：各类企业人员 **600** 人

本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

工作压力测试主要通过对您工作状况 6 个维度的测试来检测您的工作压力水平。

#### 二、应用范围：

- 1.主要考查个体感受到的工作压力程度，以及压力来源情况。
- 2.在企业当中广泛应用与绩效考评和工作满意度的测试当中。
- 3.此量表也用于人力资源管理中的组织诊断，以测评职员的心理状态，从而为公司的激励和培训提供指导。
- 4.在心理咨询中也有广泛的应用，以诊断来访者的症状源。

### 【思考题】

- 1.工作压力测试量表的主要功能是什么？主要适合哪些群体使用？
- 2.结合测验结果解释受测者能体验到的工作压力状况。
- 3.是否能够根据测验结果来诊断测试者的压力程度？
- 4.是否能够正确理解测试结果？

## 测验 17 职业倦怠问卷

### 【测验信息】

中文名称：**Maslach 职业倦怠调查普适量表**  
英文名称：**Maslach Burnout Inventory General Survey**  
简称：**MBI-GS**  
题目数量：**16 题**  
答题时间：约 **8 分钟**  
原创者：**李永鑫**  
版本：**2009 最新修订版**  
常模人群：**各类人员 600 人**  
本版修订者：**毛润泽**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

职业倦怠的概念最初由 Freudenberger (1974) 提出，目前已经已经成为组织行为学和健康心理学的热点研究领域之一。依据 Maslach 等 (1986, 1996) 的定义，认为工作倦怠就是“在以人为服务对象的职业领域中，个体的一种情感耗竭、人格解体和個人成就感降低的症状”。具体说的话，倦怠就是“一种发生于正常人身上的持续的、负性的、与工作相关的心理状态，其主要特征是耗竭，并伴随有工作中的烦恼、有效性降低、动机下降、不良态度与行为的形成与发展等特征。对于陷入倦怠泥潭的个体而言，这种心理状态是在相当长的时间内，在个体没有意识到的情况下逐渐形成的。个体工作意愿与工作现实的不匹配是倦怠产生的主要原因。通常情况下，由于与倦怠相关的应对策略的匮乏，倦怠是能使自身长久存在的”。

国内心理学界从 2003 年开始对工作倦怠问题加以关注，李永鑫博士是较早进入这个领域的学者之一，他在文献综述和个案访谈的基础上，参考国外的知名问卷，编制了工作倦怠量表 CMBI (Chinese Maslach Burnout Inventory)。目前该问卷已经为国内近 10 余所高校和科研单位的研究者所采用，广泛运用教师、医护人员、警察、企业管理者和员工、营销员、图书管理员等职业领域。

本问卷从四个水平：零倦怠、轻度倦怠、中度倦怠和高度倦怠来考察员工的工作状态。

#### 一、应用范围：

广泛应用于各种行业、领域间来考察员工的工作状态，以做出相应的管理策略的制定和调整。

### 【测验详解】

本问卷将个体的倦怠分为四个水平：零倦怠、轻度倦怠、中度倦怠和高度倦怠，各种水平的诊断标准如下：

**零倦怠：**耗竭分数<25+人格解体分数<11+成就感降低分数<16。此时被试人职业匹

配较为理想，工作顺心，精力充沛，工作与服务态度好，工作价值感强，是一种较为理想的工作状态，组织和个体应当采取各种措施，努力保证被试持续的体验到这种愉悦的工作状态。

**轻度倦怠（1）：**耗竭分数 $>25$ +人格解体分数 $<11$ +成就感降低分数 $<16$ 。此时被试处于轻微的倦怠水平之中，主要问题出现在耗竭维度上，具体表现为个体的情感资源过度消耗，疲乏不堪，精力丧失，容易疲劳，并且这种疲劳可能会伴随有由于不能向过去一样提供良好服务而导致的挫败感和紧张状态。个体的积极情绪匮乏，消极情绪占据主导地位，易激惹。

**轻度倦怠（2）：**耗竭分数 $<25$ +人格解体分数 $>11$ +成就感降低分数 $<16$ 。此时被试处于轻微的倦怠水平之中，主要问题出现在人格解体维度上，具体表现为在工作中特别是与工作对象打交道是采取一种负性的、冷淡的、过度疏远的态度，觉得工作对象的要求是给自己找麻烦，尽量减少与工作对象的交往，在必需的与工作对象的交流中，经常使用一些贬损的语言，表现得极为退缩。一个形象的比喻就是一个小官僚主义者，严格的按照教条来与工作对象打交道，而不是去努力解决问题，满足工作对象的需要。

**轻度倦怠（3）：**耗竭分数 $<25$ +人格解体分数 $<11$ +成就感降低分数 $>16$ 。此时被试处于轻微的倦怠水平之中，主要问题出现在成就感降低维度上，具体表现为个体对自己的工作及其绩效进行负性的评价，工作胜任感和从工作中获得的成就感降低，经常感到自己的工作缺乏进步，甚至是在原有的水平上有所降低。

**中度倦怠（1）：**耗竭分数 $>25$ +人格解体分数 $>11$ +成就感降低分数 $<16$ 。此时被试处于中度倦怠水平之中，主要问题出现在情感耗竭和人格解体维度上。具体症状描述为轻度倦怠（1）+轻度倦怠（2）

**中度倦怠（2）：**耗竭分数 $>25$ +人格解体分数 $<11$ +成就感降低分数 $>16$ 。此时被试处于中度倦怠水平之中，主要问题出现在情感耗竭和成就感降低维度上。具体症状描述为轻度倦怠（1）+轻度倦怠（3）

**中度倦怠（3）：**耗竭分数 $<25$ +人格解体分数 $>11$ +成就感降低分数 $>16$ 。此时被试处于中度倦怠水平之中，主要问题出现在人格解体和成就感降低维度上。具体症状描述为轻度倦怠（2）+轻度倦怠（3）

**高度倦怠：**耗竭分数 $>25$ +人格解体分数 $>11$ +成就感降低分数 $>16$ 。此时被试处于高度倦怠水平之中，在倦怠的三个维度上都出现了问题。具体描述为轻度倦怠（1）+轻度倦怠（2）+轻度倦怠（3）。此时的个体由于工作压力太大，往往产生辞职的意念，即使由于各种原因，暂不能离职的话，工作质量也很差，服务态度恶劣，自觉工作绩效低下。组织应当暂停这类人的工作，安排休假，采取各种措施帮助其从倦怠的泥潭中走出来。

## 【思考题】

- 1、思考职业倦怠量表的实际应用价值，哪些工作领域容易出现职业倦怠的状况？假设你是一名管理者，请你思考如何减轻员工职业倦怠的程度？

## 测验 18 瑞文智力测验

### 【测验信息】

中文名称：瑞文智力测验

英文名称：**Raven's Standard Progressive Matrices**

简称：**SPM**

题目数量：**60 题**

答题时间：**40 分钟**

原创者：**J. C. Raven**

版本：**张厚粲 1985 年修订版**

常模人群：**根据不同年龄阶段设定常模，每一年龄阶段人数不低于 500 人。**

本版修订者：**张厚粲**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

瑞文测验是英国心理学家瑞文（J. C. Raven）1938 年设计的非文字智力测验。自问世以来，许多国家对它做了修订，直到现在仍广泛使用，有着重要的理论意义与实用价值。

瑞文测验在编制的理论上依据斯皮尔曼的智力二因素理论。该理论认为智力主要有两个因素构成，其一是一般因素，又称“G”因素，它可以渗入所有的智力活动中，每个人都具有这种能力，但在水平上有差异；另一因素是特殊因素，可用“S”表示，这种因素种类多，与特定任务高相关，人们认为瑞文测验是测量“G”因素的有效工具，尤其与测量人的问题解决，清晰知觉和思维，发现和利用自己所需信息，以及有效地适应社会生活的能力有关。

瑞文测验共有彩色推理测验、标准推理测验和高级推理测验三种。本系统中所采用的是最常用的瑞文标准推理测验。

#### 二、应用范围：

该测验的优点在于适用的年龄范围宽，测验对象不受文化、种族与语言的限制，并且可用于一些生理缺陷者。测验既可个别测查，也可团体施测，使用方便，省时省力，结果解释直观简单，测验具有较高的信度与效度。

瑞文测验可以用于智能诊断和人才的选择与培养。用该测验可以进行各类比较性研究，特别有利于做跨文化研究，以及正常人、聋哑者和智力迟钝者之间的比较研究。

### 【测验详解】

瑞文智力测验结果的解释是将总分分为五个等级，0-5 为智力缺陷，6-25 为中下水平，26-75 为中等水平，76-95 为良好水平，超过 95 则为优秀。本测验共 60 题，分为五个部分，每部分 12 道题，系统给出的各部分答对率，是指学生在 A-E 五个部分答对题目的比率，仅限专业人员分析学生智力发展时参考。一般情况下只以总分结果做出判断。

### 【思考题】

- 1、瑞文智力测验与你曾接触过的其他智力测验相比，特点在哪里？
- 2、当你完成了本测验后，对这种非文字的智力测验感受如何，你认为这种测验模式能够真实地反映出你的智力水平吗？测验结果与你对自己的认识，或他人对你智力方面的评价有何差异吗？
- 3、如有时间，请查阅更多相关的理论资料，真正掌握瑞文智力测验编制的理论依据，这对我们了解和掌握人才测评的理论基础具有重要的参考意义。

## 测验 19 霍兰德职业兴趣测验

中文名称：霍兰德职业倾向试验量表

英文名称：**Holland Vocational Interest Inventory Profile**

简称：**HVII**

题目数量：**228**

答题时间：**40**

版本：**2009** 最新修订版

常模人群：各类人群不低于 **800** 人。

本版修订者：毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

对于职业归类研究，由来已久，所划分的类别当然也是众说纷纭。在我们影响比较大、且有配套的兴趣量表的，当属美国心理学家、职业指导专家霍兰德(John L. Holland)的相关理论。

霍兰德的职业理论，其核心假设是人可以分为六大类，即现实型、研究型、社会型、传统型、企业型、艺术型，职业环境也可以分成相应的同样名称的六大类，人格与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础。

#### 二、应用范围：

- 1.基于霍兰德的职业兴趣理论，测试个体的职业兴趣类型，广泛的应用于工作岗位分析，优势和劣势。
- 2.还应用与个体的职业定向和人员选拔，以及个体可能的发展方向。
- 3.测验经结果统计和分析将帮助企业人力资源部门发现员工的职业兴趣和特长,更理性地为员工做出职业规划或岗位选择.
- 4.量表将帮助人们发现和确定自己的职业兴趣和特长，从而更好地做出求职择业的决策。

### 【思考题】

- 1.霍兰德职业倾向试验量表的主要功能是什么？主要适合哪些群体使用？
- 2.结合测验结果解释具有各人格类型倾向个体的典型行为表现。
- 3.测验是否能够准确测验测试者的职业倾向？
- 4.如何根据测试结果来描述测试者的个人兴趣和职业倾向？

## 测验 20 职业锚问卷

中文名称：职业锚问卷

英文名称：career anchors orientation inventory

简称：COI

题目数量：40

答题时间：10

版本：2009 最新修订版

常模人群：各类人群不低于 800 人。

本版修订者：毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、 测验介绍：

职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工大学斯隆商学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩（Edgar.H.Schein）教授领导的专门研究小组，是对该学院毕业生的职业生涯研究中演绎成的。斯隆管理学院的 44 名 MBA 毕业生，自愿形成一个小组接受施恩教授长达 12 年的职业生涯研究，包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式，最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。

所谓职业锚，又称职业系留点。锚，是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚，实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是不断调整的。

职业锚问卷是国外职业测评运用最广泛、最有效的工具之一。职业锚问卷是一种职业生涯规划咨询、自我了解的工具，能够协助组织或个人进行更理想的职业生涯规划。

#### 二、应用范围：

职业锚问卷是国外职业测评运用最广泛、最有效的工具之一。

- 1.职业锚问卷是一种职业生涯规划咨询、自我了解的工具，能够协助组织或个人进行更理想的职业生涯规划
- 2.适用于各大中专院校的学生职业生涯估规划.
- 3.也可以帮助测试者了解“真实的自我”，为选择工作、制定职业生涯规划提供依据。
- 4.也可以应用于人员选拔中，确定测试者是否满足岗位要求。

### 【思考题】

- 1.请思考一下在招聘测评活动中是否可用 SCL-90 来对应聘者的心理健康做出评定，说说你的理由？
- 2.职业锚测验可以作为人员招聘的主要依据吗？
- 3.职业锚测验的结果是否真实反映了你的职业倾向呢？
- 4.职业锚测验是否可以用职业兴趣测验代替呢？它们有什么区别？

## 测验 21 职业价值观量表

### 【测验信息】

中文名称：职业价值观调查表

英文名称：**Work Values Inventory**

简称：**WVI**

题目数量：**21 题**

答题时间：**15 分钟**

原创者：**江勇**

版本：**2009 最新修订版**

常模人群：无（说明：本测验结果为自我比较类报告，无需通过常模参照）

本版修订者：**毛润泽**

### 【理论背景】

#### 一、 测验介绍：

本量表旨在协助受测者了解自己的工作价值观，以进行生涯规划与自我了解。

注意：测验中的每一个问题都要回答，不要遗漏，以避免影响测验结果的准确性。

#### 二、 应用范围：

通过本测试，测试者可以帮助自己理清自我的职业价值观倾向，从而为选择理想的职业提供重要的参考信息。职业价值观测验尤其适合给各大专院校的学生就业方向以指导。是就业服务中心教师及职业规划工作者的一个良好使用工具。

### 【思考题】

1. 什么是职业价值观？你的测试结果显示你的职业价值观更倾向于哪个纬度？
2. 测试结果和你自己对自己的认识，他人对你的认识一致吗？如果有差异，那么这种差异是怎样造成的呢？
3. 通过这次职业价值观的测试，你对于自己的价值观是否有了进一步的认识？
4. 你是怎样理解职业价值观的？职业价值观在你选择职业时将会起到什么样的作用？

## 测验 22 员工满意度调查问卷

### 【测验信息】

中文名称：员工满意度测验  
英文名称：**Employee Satisfaction Test**  
简称：**EST**  
题目数量：**48 题**  
答题时间：**10 分钟**  
版本：**2009 最新版**  
常模人群：**企业普通员工 700 人**  
本版修订者：**毛润泽，江勇**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

每年的岁末年初都是员工跳槽频繁的时节。员工为什么跳槽？对企业不满是一个很重要的原因。员工满意度高，为用户提供满意服务才有可能。如果员工老是处于一种不满意的情绪之中，那么结果只能是：要么是员工走人人才流失，要么是顾客抱怨企业垮台。一般而言，员工满意度包括：对工作背景的满意程度（如工作空间质量、工作作息制度、工作配备齐全度、福利待遇满意度）、对工作群体的满意程度（如合作和谐度、信息开放度）和对企业的满意程度（如企业了解度、组织参与感）。员工满意度调查的重要之处在于通过对员工满意度的测量和分析，企业可以了解员工工作状态，反省企业管理状况，及时改进管理，增强企业凝聚力。

#### 二、应用范围：

适用于对企业组织中员工的满意度进行诊断，测评结果可为了解员工工作状态，从而为管理层反省企业管理状况，及时改进管理，增强企业凝聚力提供具有重要参考意义的依据。

### 【测验详解】

员工满意度测验分为 7 个维度：战略发展方向、领导力、薪酬和认可机制、员工成长氛围、客户导向、敬业度、总体满意度。各个维度的内容解释是：

#### 战略发展方向：

对公司的战略目标、发展阶段、发展策略及阶段性任务是否有清晰的认识，是否明确自己当前工作与公司发展方向之间的关系。

#### 领导力：

对公司高层管理人员管理技巧、沟通方式等领导素质的评价。

#### 薪酬和认可机制：

对自己薪酬、福利、医疗保险水平的满意程度。

#### 员工成长氛围：

对同事间关系的感受；是否拥有个人成长的资源、空间和机会，个人进步能否得到肯定。

**客户导向：**

将公司与客户间的关系，公司满足客户需求的情况作为自身对单位满意度的指标。

**敬业度：**

能够在工作中体验到成就和价值感的程度，以及愿意付出更多努力的程度。

**总体满意程度：**

对公司各个方面的综合满意度评定。

**【思考题】**

- 1、除了本测验所列出的员工满意度的维度外，你还能想到哪些考察员工满意度的指标？
- 1、员工满意度对企业管理的重要性体现在哪些方面？
- 2、一般采用什么样的方式来了解员工的满意度状况？
- 3、你还了解到哪些员工共满意度的测评工具？他们一般如何构建？

## 测验 23 组织承诺问卷

### 【测验信息】

中文名称：组织承诺问卷

英文名称：Organizational Commitment Questionnaire

简称：OCQ

题目数量：24 题

答题时间：15 分钟

原创者：莫迪（Mowday）等

原版本：1979 版

本 版：2009 最新修订版

常模人群：无（说明：通过原始分诊断组织承诺高低，无需通过常模参照）

本版修订者：江勇，毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

组织承诺(organizational commitment)也有译为“组织归属感”、“组织忠诚”等。这一概念最早是由 Becker(1960)提出。他将承诺定义为由单方投入(side—bet)产生的维持“活动一致性”的倾向。在组织中，这种单方投入可以指一切有价值的东西，如：福利、精力、已经掌握的只能用于特定组织的技能等。他认为组织承诺是员工随着其对组织的“单方投入”的增加而不得不继续留在该组织的一种心理现象。

沃森·怀亚特公司的一份对美国 7500 员工的调查即显示，拥有高承诺员工的公司三年内对股东的总体回报(112%)要远大于员工承诺水平低的公司(76%)(Whitener, 2001)。

此后，组织承诺的概念引起了越来越多的注意，学者们根据各自的研究对它提出了不同的看法。

加拿大学者 Meyer 与 Allen 对以前诸多研究者关于组织承诺的研究结果进行了全面的分析和回顾，并在自己的实证研究基础上提出了承诺的三因素模型(Meyer & Allen, 1991)。同时，Meyer 和 Allen 还编制了三因素组织承诺量表(Meyer, Allen, 1990)，对上述承诺的三因素进行测量，组织承诺问卷以三项内容测量组织使命感的程度，分别是：价值承诺、努力承诺、留职承诺。

#### 二、应用范围：

该量表用于描述总体组织承诺，可以用于工作承诺（用“职业”代替“组织”）的测量，也可用于对职业承诺（将“工作”代替“组织”）的测量，可广泛适用于企业管理中，了解员工的组织承诺对于制定政策和改进管理至关重要。

### 【思考题】

1. 思考组织承诺对企业管理的实际意义？你能用具体的案例来说明吗？
2. 关于组织承诺的研究和测验还可以应用在除企业之外的工作领域吗？有哪些呢？你有兴趣去搜集一下这方面的资料吗？

## 测验 24 领导行为风格问卷

### 【测验信息】

中文名称：领导行为风格问卷

英文名称：**Behavior Theories of Leadership**

简称：**BTOL**

题目数量：**40**

答题时间：**20**

版本：**2009 最新修订版**

常模人群：无（说明：本测验结果为自我比较类报告，无需通过常模参照）

本版修订者：江勇，毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

本问卷通过对关心人和关心组织两个纬度的测试，目的希望检测出您的领导行为风格倾向。

#### 二、应用范围：

- 1.认真阅读测验相关的“测验信息”、“理论背景”模块中关于本测验的基础理论，务必在你开始测试前对测验形成一个初步的整体印象。
- 2.组织根据测试结果在制定管理政策和人力资源管理政策时，可以以增强员工的“心理授权”，推动“团体内合作”为准绳，以提高员工个人的业绩水平和所在团体的业绩水平。
- 3.在公司领导层的选拔中有着广泛的应用。
- 4.也可用于大学生的职业生涯规划。

### 【思考题】

- 1.领导行为风格问卷的主要功能是什么？主要适合哪些群体使用？
- 2.结合测验结果解释具有不同领导行为风格人的典型行为表现。
- 3.在实际应用中，领导风格是否与测试结果相一致？

## 测验 25 团队角色问卷

### 【测验信息】

中文名称：领导行为模式测验

英文名称：**Behavior Model of Leadership Test**

简称：**BMLT**

题目数量：**35**

答题时间：**10 分钟**

原创者：佚名

版本：**2004 修订版**

常模人群：企业经营者**200 人**

本版修订者：苏永华（诺姆四达）

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

根据英国剑桥产业培训研究部前主任梅雷迪恩·贝尔宾 R. Meredith Belbin 博士 1996 年在《管理团队成败启示录（Management Teams: Why they succeed or fail）》一书中的研究，一个成功的团队通常需要有以下九种角色存在：

总体协调者-CO-ORDINATORS（CO）

推进者-SHAPERS（SH）

执行者-IMPLEMENTERS（IMP）

完善者-COMPLETER-FINISHERS（CF）

创新者-PLANTS（PL）

监督者-MONITOR EVALUATORS（ME）

信息者-RESOURCE INVESTIGATORS（RI）

团队协作者-TEAM WORKERS（TW）

专家-SPECIALISTS（SP）

本问卷为贝尔宾团队角色问卷的最新中文修订版，可鉴定个体在团队中属于九种角色中的哪一种。

#### 二、应用范围：

1. 可以为团队建设提供有价值的参考.使得团队班子的搭建趋于合理,提高团队运作能力和效率
2. 在人员招聘中，可以为选拔具有团队合作精神的时提供指导和依据。
3. 在招聘高层领导时，团队合作能力也是一项重要的指标，因此量表的测评结果也提供了相应的指导。
4. 在组织诊断中和培训中也有一定的运用，根据测评结果实施相应得激励和培训，从而提高工作绩效。

### 【思考题】

- 1.团队角色测验中团队成员的配置中有什么启示？
- 2.如何正确理解团队角色测验所得出的分数？
- 3.团队角色测验是否能够真正反映个体在团队中的扮演角色？
- 4.我们如何正确运用测验，以便在应用中提供有效的指导作用？

## 测验 26 销售能力测验

### 【测验信息】

中文名称：销售能力测验

英文名称：Sales Ability Test

简称：SAT

题目数量：20

答题时间：10

版本：2009 修订版

常模人群：在职及应聘销售岗位各类人员 700 人

本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

对一个公司而言，其销售人员的重要性是不言而喻的。然而，传统上多数企业仅凭简单的面试和简历筛选来试图挑选优秀的销售人员，无疑会增加企业经营成本和风险。相比面试表现和简历内容，销售人员的潜能才更能决定其实际的业绩表现。因此，企业要挑选优秀的销售人员必须对销售人员的潜能进行科学的评估。本测验正是为满足这一需要而开发的，通过考察销售人员必备的 11 种重要素质：成就动机、主动性、自信心、亲和力、现实取向、精力水平、耐挫性、创新性、说服力、销售兴趣和商业伦理来比较全面地衡量销售人员的销售潜能。

#### 二、应用范围：

- 1.适用于各个行业销售人员选拔时使用。
- 2.也适用于喜欢从事富有挑战性的工作的广大学子。
- 3.也可以为具有销售职业定向的学生提供参考意见，以确定自己是否适合销售行业。
- 4.在销售人员的选拔中，可以更加快速的选拔出所需人才，也考察了应聘中是否具有所需的专业素质。

### 【思考题】

- 1.请思考要成为优秀销售人员需要具备哪些素质要求？
- 2.在实际的选拔中，此测验还应该结合哪些测验结果来分析？
- 3.此测验是否能够全面的测评销售行业所需的素质？
- 4.此测验的预测性效度如何？

## 测验 27 管理能力测验

### 【测验信息】

中文名称：管理能力测验

英文名称：Management Ability Test

简称：MAT

题目数量：38 题

答题时间：25 分钟

版本：2009 修订版

常模人群：14218 人（群体：各类管理人员；地域：全国）

本版修订者：江勇，毛润泽

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

在影响管理行为的管理维度中，管理者在管理活动中处于主导地位。在客观条件相近的两个组织中，决定管理工作好坏的关键因素就是管理者。管理者管理能力的高低，对保证组织目标的实现和管理效能的提高，起着决定性的作用。

管理的本质就是追求效率，因此，管理者的管理能力从根本上说就是提高组织效率的能力。结合国内外相关研究，以及诺姆四达的研究，我们认为，管理者若要准确地把握组织的效率，需具备十种管理能力或素质：客观公正、了解下属能力、应变能力、信息传递能力、权威运用能力、成就欲望、组织协调能力、管理控制能力、洞察能力和决策能力。

本测验选择了一些管理者在管理工作中可能遇到的典型事件或问题，要求被评价者对处理该事件或问题的方式进行选择，以此来衡量被评价者上述十种管理能力和素质的水平。

#### 二、应用范围：

适用于企业组织招聘管理人员前期或后期筛选，内部选拔管理人员时对候选人管理素质进行考察，利用测评结果结合其他信息对被测者的培训提升进行指导。也可帮助个人了解自己是否胜任管理工作，在管理能力上可以做哪些方面的改进和提高，指明进修方向。

### 【测验详解】

本测评系统的管理能力测验的 8 个要素所得的结果为经过分数转换得出百分等级分数。其高分、低分特征的临界分数分别是大于 75 和小于 25。百分等级分数越高，表示被试在该项测验的相对地位越高，水平越高。

管理能力测验的分数解释只给出高分段特征：

#### 经营管理：

具有现代企业经营管理活动所需的正确观念。明确企业总目标与部门目标之间的关系，注重产品质量和效益，有较强的竞争意识，重视科技在企业发展中的作用，注意树立

企业和部门的形象。

**沟通协调：**

认识到与上下级之间保持和谐的沟通联系的重要性，了解、关心下属，并注意为下属的工作创造良好的环境。

**授权控制：**

明确自己的职责，信任下属，放心地把任务分配到所属的各个部门，注重调动下属的工作积极性，并有意识地培养、锻炼下属的工作能力。

**政策法规：**

政策法规意识较强，对依法经营、按章管理有较正确认识。

**管理思维：**

思维敏捷、深刻、有条理，具有创造性，能够迅速对出现的管理问题作出恰当的分析判断，并从多方位揭示事物及其之间的关系，不墨守成规，善于分析归纳和总结事物发展的规律，处理管理问题比较熟练。

**经营决策：**

对市场信息较为敏感，并能作出较为准确地分析判断，对企业的经营活动的决策比较切合实际，能够收到较好的效果。

**组织协调：**

有较强的社会交往能力，与上级的关系处理得较好，与下属比较融洽，能较好地协调本部门及相关部门同级之间的关系，有较强的组织能力。

**管理控制：**

原则性强，能够严格执行管理制度，但也有较强的灵活性，能及时掌握反馈的信息并调整工作布署，有一定的权威性，能控制局面。

## 【思考题】

- 1、除了本测验所列出的管理能力外，你还能想到哪些考察管理能力的因素？其重要程度如何？
- 2、我们是否可能只利用这套测验就能完整的评价一个管理人员的管理能力？请详细阐述你的见解和理由。
- 3、本次测验结果与你自己对自己、他人对你的认识和评价有何不同？是什么原因造成了这种差异？
- 4、管理能力测验对于你自己选择职业发展方向有何实际指导意义？

## 测验 28 威廉斯创造力量表

### 【测验信息】

中文名称：威廉斯创造力量表 11  
英文名称：Williams Creativity Scale  
简称：WCS  
题目数量：50  
答题时间：20  
原创者：佚名  
版本：2009 修订版  
常模人群：各类人群 400 人  
本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

威廉斯创造力倾向测量表通过测验个人的一些性格特点包括冒险性、好奇心、想象力和挑战性，来测量个人的创造性倾向。每个人对这些问题都会有自己的看法，回答自然也是不同的，因而答案并没有“对”、“错”之分，请不要有所顾忌，您完全应该根据自己的真实体验和实际情况来回答，不要花费太多的时间去思考，应顺其自然，应根据第一印象作出判断。

注意：测验中的每一个问题都要回答，不要遗漏，以避免影响测验结果的准确性。

#### 二、应用范围：

- 1.威廉斯创造力倾向测量表用于评价受测者在好奇心、想象力、挑战性和冒险性等四项行为特质上的程度。
- 2.可以用来发现那些有创造性的个体。具有高创造力的个体在进行创造性工作时更容易成功，低创造力的个体则循规蹈矩，更适合进行常规型的工作。
- 3.趋于冒险，好奇心强，想象力丰富，勇于挑战未知的人就是创造性倾向强的人。
- 4.在教育中为更好的了解学生特点提供帮助，在人员选拔和职业指导中，也有着广泛的应用。

### 【思考题】

- 1.威廉斯创造力量表的主要功是什么？主要适合哪些群体使用？
- 2.结合测验结果解释具有创造力倾向人的典型行为表现。
- 3.威廉斯创造力倾向量表是否能够真实的测量一个人的创造力倾向？
- 4.我们如何更好的运用测验来预测一个人的创造力，及利用一个人的创造力优势？

## 测验 29 发散性思维测验

### 测验信息】

中文名称：发散性思维量表  
英文名称：Divergent thinking scale  
简称：DTS  
题目数量：8  
答题时间：5  
版本：2009 修订版  
常模人群：各类人群 200 人  
本版修订者：江勇

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

对想象力的研究最有贡献的，是美国的心理学家 J·P，吉尔福特。1949 年秋，吉尔福特当选为美国心理学会会长。翌年，他发表了就职演说《论创造力》。这篇演说辞的意义不亚于 1905 年法国比奈所提出的智力量表和智商概念。在吉尔福特的《论创造力》以及以后的研究中，他提出这样的观点：在创造性思维过程中，人们可以看到两种情况——发散的过程和辐合(集中)的过程，发散：人从大脑中提取了大重有关的存贮的知识，并通过联想与想象，形成若干备择的思路、想法、方案，发散性思维使人的思维趋于灵活，它的结果是不确定的，常有猜测性质的。集中：在发散的基础上，根据一定的功用目的，综合多种信息，导出一种结果。本测验正是基于发散思维的特点编制而成，能够快速判断个体的发散思维水平。

#### 二、应用范围：

- 1.充分发挥人的想象力，突破原有的知识圈，从一点向四面八方想开去，并通过知识、观念的重新组合，寻找更新更多的设想、答案或方法。
- 2.常用于大学生创业测评和职业选拔测评当中。
- 3.这种思维方法可广泛应用于企业产品开发。
- 4.可以用于选拔哪些善于从不同的方向、途径和角度去设想，探求多种答案，最终使问题获得圆满解决的思维方法的人。

### 【思考题】

- 1.你认为还有哪些方法能够测量出个体的发散性思维能力？
- 2.你认为此测试是否能够很好的测量出个体的发散性思维？
- 3.此测验的应用范围是什么？
- 4.在实际应用中，如何使此测验的功能最大化？

## 测验 30 创业动力问卷

### 【测验信息】

中文名称：创业动力问卷

英文名称：**Entrepreneurial motivation test**

简称：**EMT**

题目数量：**16**

答题时间：**5**

版本：**2009 修订版**

常模人群：**江苏、上海、江西三省大学生人群 660 人**

本版修订者：**江勇**

### 【理论背景】

#### 一、 测验介绍：

大学生创业动力的形成主要受到大学生的自创业能力要素构成情况和外创业环境要素构成情况的影响。大学生创业动力是一个多要素组合的系统,在这个系统中,自创业能力要素是形成创业动力的深层次原因。因此,大学生个人的能力是积极的创业助推因素。创业动力与自创业能力要素、外创业环境要素存在着必然的正相关关系,自创业能力要素和外创业环境要素越优越,创业动力就越强。本测验根据大学生创业动力的基本特点和构成要素,主要测查了个体的创业动机。

#### 二、应用范围：

- 1.主要应用与大学生创业动力和兴趣测试。
- 2.根据测验结果更好的了解大学生的成就动机和择业倾向。
- 3.为学生的职业生涯规划提供相应的指导。
- 4.测验结果可以更好的激发测试者的创业动机。

### 【思考题】

- 1.你觉得自己适合创业吗,通过测评你了解到自己离创业目标还有多大的距离?需要在哪些方面加以改进。
- 2.测验的哪些维度更能显示出自己适合创业?能否正确解释测试结果?
- 3.测试结果是否与自己所意识的创业意向相一致?
- 4.测验结果是否能够为自己提供更加明确的职业生涯规划?

## 测验 31 工作个性量表

### 【测验信息】

中文名称：**OENT 人岗匹配测评**

英文名称：**Career Interest Self-assessment Questionnaire**

简称：**CIQ**

题目数量：**128**

答题时间：**45**

版本：**2009 最新修订版**

常模人群：**企业各类人群 1720 人**

本版修订者：**江勇**

### 【理论背景】

#### 一、测验介绍：

本测验是有关工作分析的问题。每个人对这些问题都会有自己的看法，回答自然也是不同的，因而答案并没有“对”、“错”之分，请不要有所顾忌，您完全应该根据自己的真实体验和实际情况来回答，不要花费太多的时间去思考，应顺其自然，应根据第一印象作出判断。

注意：测验中的每一个问题都要回答，不要遗漏，以避免影响测验结果的准确性。

#### 二、应用范围：

1. 依据美国劳工部 O'NET 工作个性模型开发，测量工作领域中的人格特质，现在广泛应用与大学生职业生涯规划，在企业招聘选拔中用于职业定向等等
2. 在学生的职业生涯规划中，利用测评结果可以更好的了解学生的职业倾向、个人价值观，为职业定向提供指导。
3. 在企业招聘中，测验为公司根据职业岗位特点选择具有相应个体特征的人员的时候提供依据。
4. 此量表还可以测量人员的需要、动机，公司可以根据员工不同的需要和动机给予不同的激励和培训，从而提高工作绩效。

### 【思考题】

1. OENT 人岗匹配测验有哪些用途？
2. 是否清楚此测验的各个维度的测量特征？
3. 是否能够正确理解测验分数？
4. 如何根据测验结果进行人员招聘或者职业定向？
5. 在实际应用中，是否能够将此测验与别的测验相结合使用？