

# HEXACO 人格特质模型研究展望

张 玮<sup>1</sup>, 王 斐<sup>2</sup>

(1. 武汉大学 经济与管理学院, 湖北 武汉 430000;

2. 广东科技学院 管理系, 广东 东莞 523000)

**【摘 要】** HEXACO 人格特质是近二十年来新出现的一种人格特质模型。本文首先对 HEXACO 人格特质模型的发展演变进行了描述, 同时将 HEXACO 六人格特质与大五人格特质模型和中国人人格特质模型进行对比, 从三种模型的结构维度上进行理论探讨, 通过对比, 发现六人格特质模型较“大五”人格特质模型与中国人人格特质结构有更多的相似性; 其次, 对 HEXACO 六人格特质模型的六种测量量表进行介绍, 讨论了现有量表的成果和特点; 再次, 从 HEXACO 人格特质模型的影响效应方面对相关研究进行系统梳理; 最后在此基础上, 结合中国本土化研究的现状提出未来的研究方向。

**【关 键 词】** HEXACO 人格特质模型; 大五人格特质; 中国人人格特质; 测量

**【中图分类号】** F270 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 2095-7009(2016)05-0065-08

DOI:10.13805/j.cnki.2095-7009.2016.05.013

**On the Prospects of HEXACO Personality Trait Model**

ZHANG Wei, WANG Fei

(1. School of Economics and Management, Wuhan University, Wuhan 430000, China;

2. Department of Management, Guangdong University of Science and Technology, Dongguan 523000, China)

**Abstract:** HEXACO personality trait is a new model of personality trait having emerged in the last twenty years. Firstly, the evolution of HEXACO personality model is described, and the HEXACO six personality, big five personality model and Chinese personality model are compared from the structural dimension in this paper. It is found that the HEXACO model shared more similarities with the Chinese personality traits model than the big five personality trait model; Secondly, this paper introduces the six different kinds of scales and discusses their achievements and characteristics. Thirdly, the systematic examination about the HEXACO model on organizational behavior is done. Lastly, the direction of future research is commented on the basis of the status quo of Chinese localization research.

**Key words:** HEXACO personality traits model; big five personality trait; Chinese personality trait; measurement

改革开放三十多年, 中国的经济快速增长, 随着人口红利的消失, 企业通过管理优化人才结构, 提升劳动效能, 把“量”的优势转化为“质”的优势就成为企业提高劳动生产率的必要途径。2016 年第 22 期《中国经济周刊》报道, 在过去的 3 年中, 人工成本在企业总成本的占比由 5.8% 涨到 9.17%。机器换人, 减少用工成了企业提高劳动生产率的一种方式。企业对“人”这种资源所提出的要求越来越高, 提高员工技能水平, 发挥内部员工的优势和贡献来应对组织外部竞争时面临的巨大的挑战就变得极为重要了。不同的人有不同的

行为表现, 对“人”的认识越全面, 越深入, 在组织行为领域, 企业就能够针对不同的人进行有效的管理, 能够知人善任。长期以来, 人格特质一直是国内外学术领域的研究热点, 无论是“大五”人格特质还是内外控、内外倾人格特质, 都为人类行为提供了广泛的解释, 可是尽管如此, 这些人格特质的发现都无法完全描述“人”作为一个复杂的生物个体的全部, 对其深入的研究依然还在不停的探索之中。

近年来, 国外又有一种新的六人格特质模型逐渐兴起并发展成熟起来, 其相关研究始于 19 世

**【收稿日期】** 2016-08-17

**【作者简介】** 张玮(1983—), 女, 辽宁辽阳人, 武汉大学在读博士研究生, 主要从事人力资源管理研究。

纪 70 年代,经过几十年的演变与修正,形成了较为成熟的六人格特质模型,即 HEXACO 六人格特质模型,该模型包括 Honesty-humility(H)诚实—谦卑性、Emotionality(E)情绪性、eXtraversion(X)外向性、Agreeableness(A)宜人性、Conscientiousness(C)尽责性、Openness to Experience(O)经验的开放性六种人格特质。自 HEXACO 六人格特质模型产生以后,该模型中诚实—谦卑性人格特质引起众多学者关注,有学者甚至认为诚实—谦卑性人格特质是 HEXACO 六人格特质与“大五”人格特质唯一不同的特质。国外学者针对六人格特质模型,特别是针对诚实—谦卑性人格特质已有较多理论和实证方面的研究,然而在中国关于 HEXACO 人格特质模型的研究较为鲜见。

我国学术界在组织行为领域关于诚信—谦卑的人格特质研究较为鲜见,特别是在实证方面。虽然 HEXACO 六人格特质模型和大五人格特质模型的某些特质相似,也都是国外学者发现并提出,然而正如张建新等通过其研究建议“我们需平等、宽容地对待无论是在其它文化下还是在本土文化下产生的人格测量工具,并且使用这些工具来共同测量不同人群的人格特质,只有这样才有可能发现使用单独一种测量工具而难以揭示出来的人格特质因素结构”<sup>[1]</sup>。

因此,本文对 HEXACO 六人格理论在国内外组织行为领域的最近研究成果进行重新的梳理和审视,希望能够引发更多针对这些人格特质所产生的行为的思考,特别是对诚实—谦卑性人格特质的思考。

## 一、HEXACO 人格特质模型的出现和演变

《人格特质:分类与测量》是高尔顿·奥尔波特和他的哥哥弗劳德·奥尔波特于 1921 年发表的第一部关于人格特质的著作。随后,雷蒙德·卡特尔将因素分析技术应用于人格特质理论的研究<sup>[2]</sup>。目前,将因素分析技术应用于人格特质理论研究最为人知的即“大五”人格特质理论。该理论认为人格特质中最重要的五种特质分别是:外向性、宜人性、尽责性、情绪稳定性和开放性。然而,随着越来越多的研究者使用不同国家或地区的语言将因素分析技术应用于人格特质理论的研究中时,研究者发现另外一种人格特质——“诚实”人格特质频繁的出现于多国的人格结构的词

汇学研究中,于是,六人格特质模型被一些研究者所提出。随着 Ashton 等人针对六人格特质模型的研究进一步深入和完善,形成了较为成熟的六人格特质模型,即 HEXACO 六人格特质模型。Ashton 等认为该人格特质模型是一种可以替代大五人格特质模型,并且在一定程度上更优于大五人格特质的理论模型<sup>[3]</sup>。

HEXACO 六人格特质模型以词汇学逻辑假设为前提,通过人格结构的词法研究,基于全面并且非集群设置的 1 710 个描述人格特征的形容词,运用因子分析的方法得出的一种人格特质模型。国外学者对该模型进行了以十二国的语言为本土语言的重复性的验证,进而对六种人格特质的名称进行了不断的修正,最终将六人格特质称为 HEXACO 人格特质模型。HEXACO 模型中,X、C、O 三种特质与“大五”人格特质模型中相对应的特质几乎相同,但是 H、A 和 E 三种特质与“大五”人格特质区别较大<sup>[4]</sup>。在与中国人人格特质模型的对比中,HEXACO 六人格特质较大五人格特质模型而言与中国人人格特质模型更加接近<sup>[5~7]</sup>。三种人格特质模型的对比见表 1。

### (一)诚实—谦卑性(Honesty-humility)

“诚实”在《现代汉语词典》中的释义是“言行跟内心思想一致;不虚假”。“谦卑”的释义是“谦虚,不自高自大”。韦氏词典对“Honesty”的解释是诚实是一种正直的性格或者行为,其意味着以任何方式拒绝说谎,偷盗或者欺骗。谦卑(Humility)是积极心理学领域所研究的重要内容之一,是指个体认为自己很平凡、不追求别人的关注,低调处理自己成就的一种特质<sup>[8]</sup>。在 Ashton 等早期的文献中,其把这种人格特质单独命名为“诚实性”人格特质,然而,由于“诚实”一词并不能够表现出该因素所包含的避免自满,质朴并且不贪婪等特征,因此,Ashton 等将该人格特质的名称换成“诚实—谦卑”<sup>[9]</sup>。虽然通过因子分析的方法,诚实—谦卑的因素并不必然会出现在所有语言的词汇学研究中,但是因为其依然能够在多种语言的研究中出现,所以该种人格特质还是有较强的代表性。

### (二)情绪性(Emotionality)

HEXACO 六人格特质中的情绪性(E)包括两种特质的结合。一种是直接促进亲缘利他的特质(例如同情关心,情感依赖),一种是间接促进亲缘利他的特质(例如避免伤害,寻求帮助)<sup>[10]</sup>。该

表 1 三种人格特质模型对比

大五人格特质名称	小维度	HEXACO 人格特质名称	小维度	中国人人格特质名称	小维度
情绪稳定性 (Emotional Stability)	焦虑担心、易怒倾向、 抑郁倾向、敏感害羞、 冲动性、脆弱依赖	诚实—谦卑性 (Honesty-humility)	真诚、公平、 避免贪婪、谦虚	人际关系	利他、诚信、 重感情
		情绪性 (Emotionality)	恐惧、焦虑、 依赖、多愁善感	情绪性	耐性、爽直
外向性 (Extraversion)	热情友好、乐于群集、 自信迫人、快节奏、 寻求刺激、积极心态、	外向性 (eXtraversion)	善于表现、敢为性、 社交性、有活力	外向性	活跃、合群、乐观
宜人性 (Agreeableness)	信任他人、直率坦诚、 乐于助人、老好人、 谦逊自嘲、仁慈同情	宜人性 (Agreeableness)	宽容、温和、 适应性、耐心	善良	宽和、热情
尽责性 (Conscientiousness)	自我效能、整洁条理、 责任感、追求成就、 恒心自律、计划性	尽责性 (Conscientiousness)	组织、勤奋、 追求完美、谨慎	行事风格	严谨、自制、沉稳
开放性 (Openness)	想像丰富、审美感受、 情感细腻、尝新试变、 富于思辩、灵活变通	经验的开放性 (Openness to Experience)	审美、求知欲、 创造力、非规约性	才干	决断、坚韧、机敏
				处世态度	自信、淡泊

资料来源：根据文献整理<sup>[5-7]</sup>。

因素强调情绪的焦虑、性格的多愁善感、缺乏勇气,但是排除了与易怒或坏脾气相关的内容。正面的表现主要有大无畏、勇敢坚韧、独立自信;负面的表现主要有恐惧焦虑、脆弱敏感、感情冲动以及多愁善感。由表 1 可以发现,六人格特质中的情绪性与大五人格特质中的情绪稳定性在小维度上有所收缩,与中国人人格特质中的情绪性也有一定的重合之处。

### (三)外向性(eXtraversion)

外向性(X)是指不仅清楚地表示社交努力(例如社会性,健谈)的特质,而且也表示尽管有较强的社交性活动倾向,但是可能表面上看起来不太相关的概念(例如活泼,热情)。无论是大五人格特质模型、HEXACO 六人格特质模型还是中国人人格特质模型,其对外向性的描述内容几乎相同,所以本文在此不再赘述。

### (四)宜人性(Agreeableness)

从表 1 中,我们可以发现 HEXACO 六人格特质模型中的宜人性与大五人格特质模型中的宜人性区别较大。六人格特质模型中的宜人性是代表随和的术语,主要表示温柔、宽容和耐心等,而大五人格特质模型中的宜人性在一定程度上与诚实—谦卑的人格特质有重合。另一方面,我们可以发现,六人格特质中的宜人性与中国人人格特质中的“善良”维度较为相似。纵观我国的传统文化,性善论是占主流的人性观<sup>[5]</sup>。“人之初,性本善”作为古代的启蒙教材《三字经》开篇第一句话,就认为善是一个人为人之根本。我国学者王登峰

在研究中国人人格特质中指出,“善良”包括宽和、热情两个因素。因此,六人格特质中的宜人性是能够在中国传统文化下体现中国人人格特性的。

### (五)尽责性(Conscientiousness)

尽责性(C)不仅清楚地表明了与工作相关的努力的特质(例如,勤奋,组织能力),而且还包括了表面上看起来与努力并不相关的概念(例如,与此相反的方面,冲动)。其正面的表现包括守秩序、精确考究、勤奋、小心谨慎和守纪律;其负面的表现包括无组织、懒惰、粗心大意、轻率鲁莽以及不负责任。六人格模型中的尽责性与大五人格特质中的尽责性内容较为一致,与中国人人格特质中行事风格较为类似。

### (六)经验的开放性(Openness to Experience)

经验的开放性(O)这种特质表明与思想有关的努力的特质(例如,创造性,求知欲),也包括表面上看与这些努力的特质不太相关的特质(例如审美鉴赏,幻想倾向)。这种特质在中西方文化下的人格特质研究中具有较大的争议。Ashton 等认为六人格特质模型中的经验的开放性人格特质与大五人格特质中开放性人格特质没有实质上的区别<sup>[11]</sup>。而王登峰等在其针对中国人的“开放性”与西方“开放性”人格维度的研究中认为中国人的人格结构中并不存在独立的开放性维度,西方的开放性人格维度分别与中国人人格结构中的外向性、行事风格、才干和情绪性等四个维度存在相关,其有关的内容分布在不同的人格维度之中,而且大多以消极的人格特点出现<sup>[12]</sup>。罗杰等通

过元分析的方法测验“大五”人格在我国的使用情况,其对《中国期刊网》共 229 篇文献进行的研究发现无论是采用句子式的“大五”人格测验还是形容词式的“大五”人格测验或者短语式的“大五”人格测验,开放性的重测信度虽然较其他四个维度最低,但是均达到了相关学者推荐的重测信度水平<sup>[13]</sup>。姚若松等在其关于人格特质的研究中,以公交行业一线员工的人格特质为研究对象,发现公交行业一线员工的工作奉献与开放性显著相关,因此,作者认为开放性高的员工对工作更有热忱,他们愿意付出更多的时间和精力并付出额外努力去钻研工作,从而在工作中产生新的想法和创意改进工作绩效<sup>[14]</sup>。

综上所述,我们可以发现 HEXACO 六人格特质能够较大五人格特质模型描述出更多大五人格特质所无法描述的人格特质,同时,六人格特质在一定程度上较大五人格特质与中国人人格特质模型更为相似。虽然中国人人格特质是在中国文化下所建立起的中国人人格结构,但是其依然沿用的是西方的词汇分析法。从目前我国出现的,以汉语词汇和谚语或者古代经典为基础,以中国人为被试,进行理论的构建所出现的关于中国人的各种特质模型并没有统一的定论。按照学术界达成的高度的共识,即人的行为是由个人特点和环境特点共同决定的这一观点来推断,每一种词汇学研究所推导出的人格特质模型其实都是推动人们进一步更深入的了解人格特质研究的路径<sup>[7]</sup>。因此 HEXACO 六人格特质模型应该引起我国更多研究者的重视,坚持实证科学的标准,用测量的数据结果来证明该模型是否科学。

## 二、HEXACO 六人格特质模型的测量

随着六人格特质模型的维度逐渐明晰和完善,其测量量表也开始出现。关于人格测验量表一般有三种类型:句子式人格测验量表、形容词式的人格测验量表和短语式人格测验量表。句子式人格测验量表是最为普遍的量表,目前国外学术界关于 HEXACO 六人格特质测验量表主要是句子式人格测验量表。由于句子式的人格测验量表其每一个条目代表一种具体的情境,而目前所出现的六人格特质量表都是在外国文化环境下所编制的,所以该系列量表是否适用于我国的研究,还需要进一步进行验证。

### (一) HEXACO-PI 量表及其发展(The

HEXACO Personality Inventory)

Lee 和 Ashton 分别于 2004 年编制了第一种测量 HEXACO 六人格特质的量表,即 HEXACO-PI 量表<sup>[10]</sup>。该量表由 192 个题目组成的,分别衡量 HEXACO 六人格特质 24 个小维度。该量表具有较高的内部一致性,并且符合六因素结构假设的成分结构,显示适当的收敛与外部变量的有效性<sup>[10]</sup>。Lee 和 Ashton 于 2006 年、2007 年以及 2009 年又在此量表的基础上不断进行修正和改进,编制出了 HEXACO-PI-R 量表、IPIP-HEXACO 量表和 HEXACO-60 量表<sup>[5~17]</sup>。HEXACO-PI-R 量表包含 200 个题目。IPIP-HEXACO 量表有 240 个题目,其采用国际人格题库项目(IPIP)为选项池,从中选择能够有效描述 HEXACO 六人格特质的有关题项,因此称为 IPIP-HEXACO 量表。而 HEXACO-60 量表是其编制出的一种较为简短的量表,该量表共有 60 个题项,每一种特质分别用 10 个题目来测量。

### (二) HEXACO-SPI 量表及其发展(the HEXACO Simplified Personality Inventory)

HEXACO-SPI 是 De Vries 和 Born 于 2013 年 1 月编制出的一种新的,简短的测量 HEXACO 六人格特质的量表<sup>[18]</sup>。由于该量表主要适用于孩子和教育水平较低的群体,所以其每个题项都是非常易于理解的。该量表不同于 HEXACO-PI-R 量表,其题项没有一题与 HEXACO-PI-R 量表是完全相同的。De Vries 于 2013 年 9 月以 HEXACO-SPI 为蓝本,又发展出目前为止最为短小的 HEXACO 六人格特质量表。该量表只有 24 个题目,每一个题目测量一种人格特质中的一个维度。该量表虽然其内部一致性相对低一些,但是该量表表现出了充分的测试与再测试稳定性,充分的自评与他评一致性以及与 HEXACO-PI-R 相比高水平收敛相关性,同时其具有较少的有效性丢失。

上述六种量表是目前国外学者针对 HEXACO 六人格特质模型编制出的所有量表,前面四种量表是由研究者 Ashton 等编制的,后面两种量表是由研究者 De Vries 等编制的,这两类量表由于针对的问卷调查的目标群体不同,因此其组成问卷的题目也有较大区别。Ashton 等编制的问卷针对所有人群,适用性更为广泛,而 De Vries 等编制的问卷主要针对孩子以及教育水平较低的群体,因此其所编制的量表总体而言在

理解上更为容易。但是两种系列的量表有一个共同的趋势,就是研究者希望能够用更加精炼的语言,更少的测量题目来衡量 HEXACO 人格特质模型的效度。这一趋势对于将 HEXACO 人格特质模型运用于现代化组织行为的研究是有益处的。

### 三、HEXACO 六人格特质的影响效应

随着学者们对六人格特质模型的维度进行了更加细致和全面的探讨,该模型得到了越来越多的研究者的认可,同时伴随着成熟的测量量表的出现,国外关于该模型的实证研究也进入了快速发展时期,产生了较多的研究成果。但是,HEXACO 六人格特质在组织行为领域的研究还不是特别的广泛,相关研究成果主要集中在人格特质对领导风格与员工行为的影响等两个方面。

#### (一)HEXACO 人格特质模型与领导风格

由于人格特质和领导风格都是多维度变量,一直以来,针对人格特质与领导风格的研究相对较多。有学者通过研究大五人格特质与领导风格的关系,证明大五人格特质中的外向性、尽责性和经验的开放性能够强烈预测领导风格及其有效性,但是,针对人格特质与变革型和交易型领导风格的研究却得不到显著相关结果<sup>[19~20]</sup>。然而,de Vries 在其研究中发现,由于之前研究者在针对人格特质与领导风格的研究中,大多数都采用员工对领导风格的评价与领导对自己性格特征评价,这种自评—与他评一致性的差异可能导致研究结果出现偏差,于是其以 HEXACO 人格模型中的诚实—谦卑性、外向性、宜人性以及尽责性人格特质为自变量,伦理型领导、魅力型领导、支持型领导以及工作导向型领导为因变量,探讨其相关关系<sup>[21]</sup>。作者采用结合员工和领导对相同变量同时测量的方式,发现四个假设全部成立。

#### (二)HEXACO 人格特质模型与员工组织行为

##### 1. 绩效行为

目前有很多关于人格特质对员工绩效影响的研究。但是对于以 HEXACO 六人格特质为前因变量的研究还相对较少,特别是针对六人格特质与大五人格特质不同的三种特质。Johnson 等在其研究中认为诚实—谦卑性人格特质与上级评价员工的整体工作绩效正相关,并且是唯一能够预测工作绩效的因素<sup>[22]</sup>。而且其认为在需要提供

护理的职业中,诚实—谦卑性是一个能够预测工作绩效非常重要的人格特质。Sohn 等人对 HEXACO 人格特质与情绪劳动的关系进行了研究<sup>[23]</sup>。情绪劳动对组织行为有重要的影响,是工作绩效的一个关键成分,特别是在服务行业。Sohn 等通过对韩国六个不同的旅游公司的员工进行调研的结果显示,诚实—谦卑性、宜人性和开放性对浅层动作的情绪劳动策略有重要影响。提供服务的雇员其情绪劳动会根据公司如何管理员工的情绪表现而受到约束。因此,旅游公司应该帮助那些具有高诚实—谦卑性、宜人性以及开放性的员工管理他们的情绪。而外向性、宜人性、尽责性和开放性对服务提供者的深层动作的情绪劳动策略有积极的影响。

##### 2. 组织公民行为

有学者认为人们表现出组织公民行为的动机是不同的,有的员工因为亲社会的价值观而做出组织公民行为,有的员工因为对组织的关心做出组织公民行为,还有的员工是因为一些实质性物质追求而做出组织公民行为<sup>[24]</sup>。因此 Bourdage 在此基础上,以 HEXACO 人格特质模型为自变量,进一步研究具有不同人格特质的员工会出于哪一种动机做出针对个人或者针对组织的 OCB<sup>[25]</sup>。研究结果显示,尽责性通过亲社会价值观和对组织的关心与 OCB 正相关。诚实—谦卑型人格通过印象管理动机与 OCB 负相关。

##### 3. 反生产工作行为/工作场所偏离行为

Spector 等将广义的反生产性工作行为的涵义扩展为员工故意或实质伤害组织或其成员的行为<sup>[26]</sup>。其也承认反生产工作行为与工作场所偏离行为是指同一个概念。因此,本文遵循这一观点。Zettler 等通过聚焦于诚实—谦卑性人格特质与情境因素的交互作用对反生产行为的影响,发现低诚实—谦卑性员工更容易因为组织政治认知水平而做出反生产行为,而高诚实—谦卑性员工与反生产行为之间的关系不受组织政治认知水平的影响<sup>[27]</sup>。O'Neill 认为与工作场所偏离行为有关的人格特质研究中,例如盗窃、缺席以及对同事的虐待行为等,很大程度上忽视了除大五人格特质之外的其他人格特质的研究<sup>[28]</sup>。随后,O'Neill 通过对一家大型零售单位的 464 名员工的研究发现,包括诚实—谦卑性以及其维度之一公平性等人格特质更有可能导致员工工作场所偏离行为<sup>[29]</sup>。因此,从实际角度出发,组织在进行

招聘时,应该筛选应聘者的相关人格特质。两年后,O'Neill 又通过实证发现企业在招聘中,更容易聘用低诚实—谦卑性、低正直性以及低水平伦理道德,并且有高水平追求风险的特性的人,而这样的个人也更有可能在目前的工作中产生工作场所偏离行为<sup>[30]</sup>。

#### 四、未来的研究展望

本文对 HEXACO 六人格特质的出现与发展演变及其各维度进行了对比描述,然后介绍了该人格特质模型的测量量表,对国外关于该人格特质模型在组织行为领域的实证研究进行了梳理与总结。因此,综上所述,在 HEXACO 六人格特质领域,可以在这样一些方向上进行未来的研究:

##### (一)HEXACO 六人格特质本土化研究。

由于 HEXACO 六人格特质模型是近二十年才出现的不同于大五人格特质但又与这种模型有重合之处的模型,因此国内的学者对此模型的研究还较为鲜见。虽然针对大五人格特质的研究成果不少,但是 HEXACO 六人格特质模型与“大五”人格特质还是有很大的区别,特别是针对 HEXACO 六人格特质中与大五人格特质模型不同的三种人格特质。通过对《中国知网数据库》有关 HEXACO 人格特质模型的搜索,发现针对该模型进行研究的期刊文献非常少,而针对该模型中三种不同于大五人格特质模型的研究,也只有分别针对诚信或者谦逊等人格的理论研究成果。纵观国外关于 HEXACO 六人格特质模型的文献,虽然有学者通过十二国语言对该模型进行了重复性验证,但是这十二国语言中并没有中文,目前出现的针对 HEXACO 进行测量的众多量表,也都是在外国理论研究基础上开发出来的,真正本土开发的没有。例如,作为 HEXACO 六人格特质中诚实—谦逊性人格特质的一个维度谦逊,毛江华等认为在对中西方谦逊研究的回顾和总结后,发现中西方谦逊在起源、现实实践、测量方式、表达以及目的等方面存在较大的差异<sup>[8]</sup>。吴继霞等通过扎根研究的方法,对中国人的诚信结构进行本土化的探索,构建了诚信由诚实、信用、信任和责任心四因素构成的理论<sup>[31]</sup>。其认为“中国文化中的诚实主要是指:心有诚意,口则必有信语;对他人不存诈伪之心,不说假话,不办假事;开诚布公,取信于人等”。该涵义与 HEXACO 六人格特质中作为独立人格因素的诚实—谦卑性人格特

质的涵义比较接近。因此,在未来的研究中,需要结合中国的文化环境,进行更多理论和实证研究,有效的探索和深入 HEXACO 六人格特质模型本土化的研究。

##### (二)以发展的视角来看待 HEXACO 六人格特质模型。

大五人格特质、HEXACO 六人格特质以及中国人人格特质都是采用的词汇学研究方法,利用因子分析技术而得出的人格特质模型。三种人格特质模型有互相重合之处,也有区别较大之处,当然,我们不可否认这种区别是由于中西方国家文化的差异以及不同地域的语言特点所导致的,但是我们也不能忽视另一个问题,那就是随着全球化的发展,文化的开放性这种特点,使得不同的文化与文化之间随着时间的推移发生了更多的融合,在一定程度上改变了人们的行为、认知、情感和动机,甚至是人们语言的表达方式等等。所以,对于每一种人格特质模型的研究,我们不能因为文化或者语言的差异而首先去否定它的不适应,而是应该从更广的范围和更深入的层面通过科学的方法去研究这些人格特质,从而以发展的视角去探索这些能够表现人格特点的因素如何来影响他人,影响组织以及影响社会。

##### (三)从整体上对 HEXACO 模型进行研究。

我们从表 1 可以看出 HEXACO 六人格特质模型与大五人格特质模型在除诚实—谦卑性特质之外的五个人格特质的命名几乎都是相同的,因此,有学者认为命名相同,那么其所表示的内涵也应该是一样的,因而在研究过程中,有学者只针对诚实—谦卑性人格特质进行单独的研究。但是仔细比较,我们会发现六人格特质模型与大五人格特质模型的区别还是相当大的,而且 Ashton 等在其文献中也指出,六人格特质模型中,H、A 和 E 三种特质与“大五”模型中相对应的人格特质区别较大。所以,在未来的研究过程中,我们不能够仅仅对模型中的一种或某几种人格特质进行研究,而应该对 HEXACO 六人格特质模型作整体的分析,再分别探讨其对人们行为的影响,进而科学的解释不同人格特质会产生怎样的行为结果。

#### 五、结语

HEXACO 六人格特质模型是近年来新出现的一种人格特质模型,其在人格特质上描述了更多大五人格特质所无法解释的现象。人格虽然是

抽象的,但人格也是具体的,变化的,正因为此,它能够推动社会的改革和进步。“人格就如同一面镜子,折射出社会发展的状况”。人类是一种复杂的,多特质的有机体,其行为表现有可能会受到其自身所具有的不同特质的相互影响,因此在未来的研究中,将多种特质联系起来去研究人所表示出的行为也许会更好的理解一些现象。同时,人类的行为受到其自身特质和环境的双重影响,这一点是被学术界普遍认可的。改革开放将近四十年,中国的外部环境发生了巨大的变化,那么这种变化对我国公民的人格特质会有怎样的影响?某些特质在之前的研究中没有表现出来,那么在环境变化的情况下,是否会将潜在的特质所激发出来呢?随着人——组织匹配和人——环境匹配等理论研究的更加深入与完善,那么从更加广泛的人格特质理论出发,深入研究人的特质,将有利于企业人力资源管理实践,从而提出更加有针对性的建议和意见。

#### 【参考文献】

- [1] 张建新,周明洁. 中国人人格结构探索-人格特质六因素假说[J]. 心理科学进展, 2006, 14(4): 574-585.
- [2] Jerry M Burger. 人格心理学(第6版)[M]. 陈会昌等译. 北京:中国轻工业出版社, 2004.
- [3] Michael C Ashton, Kibeom Lee, Reinout E De Vries. *The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors: A Review of Research and Theory*[J]. Personality and Social Psychology Review, 2014, 18(2): 139-152.
- [4] Michael C Ashton, Kibeom Lee. *Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure*[J]. Personality and Social Psychology Review, 2007, (11): 150.
- [5] 冯大彪,奚彦辉. 中国人人格特质的理论探索与哲学反思[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2013, (4): 381-386.
- [6] Michael C Ashton, Kibeom Lee. *A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives solutions from psycholexical studies in seven languages*[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2004, 86(2): 356-366.
- [7] 王登峰,崔红. 行为的跨情境一致性及人格与行为的关系——对人格内涵及其中西方差异的理论与实证分析[J]. 心理学报, 2006, 38(4): 543-552.
- [8] 毛江华,廖建桥,刘文兴. 中西方谦逊的研究回顾和比较分析[J]. 管理评论, 2016, (1): 154-163.
- [9] Michael C Ashton, Kibeom Lee, Chongnak son. *Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, Primary psychopathy, and Social adroitness*[J]. European Journal of Personality, 2000, 14(2): 359-368.
- [10] Kibeom Lee, Michael C Ashton. *Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory*[J]. Multivariate Behavioral Research, 2004, 39(2): 329-358.
- [11] Kibeom Lee, Michael C Ashton. *Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure*[J]. Personality and Individual Differences, 2005, (38): 1571-1582.
- [12] 王登峰,崔红. 中国人的“开放性”——西方“开放性”人格维度与中国人的人格[J]. 西南师范大学学报, 2006, (3): 1-10.
- [13] 罗杰,戴晓阳. “大五”人格测验在我国使用情况的元分析[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 19(6): 740-752.
- [14] 姚若松,陈怀锦,苗群鹰. 公交行业一线员工人格特质对工作绩效影响的实证分析[J]. 心理学报, 2013, 45(10): 1163-1178.
- [15] Kibeom Lee, Michael C Ashton. *Further Assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two New Facet Scales and an Observer Report Form*[J]. Psychological Assessment, 2006, 18(2): 182-191.
- [16] Michael C Ashton, Kibeom Lee, Lewis R Goldberg. *The IPIP-HEXACO scales An alternative public domain measure of the personality constructs in the hexaco model*[J]. Personality and Individual Differences, 2007, 10: 1515-1526.
- [17] Michael C Ashton, Kibeom Lee. *The HEXACO 60 a short measure of the major dimensions of personality*[J]. Journal of Personality Assessment, 2009, 91(4): 340-345.
- [18] Reinout E De Vries. *The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI)*[J]. Journal of Research in Personality, 2014, 7: 871-880.
- [19] Judge T A, Bono J E, Ilies R, et al. *Personality and leadership: A qualitative and quantitative review*[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 6: 765-780.
- [20] Bono J E, Judge T A. *Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis*[J]. Journal of Applied Psychology, 2004, 8: 901-910.

- [21] Reinout E De Vries. *Personality predictors of leadership styles and the self-other agreement problem* [J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(7): 809-821.
- [22] Megan K, Johnson, Wade C. Rowatt, Leo Petrini. A new trait on the market Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings[J]. *Personality and Individual Differences*, 2011, 50(7): 857-862.
- [23] Hae-Kyung Sohn, Timothy Jeonglyeol Lee. *Relationship between HEXACO personality factors and emotional labour of service providers in the tourism industry* [J]. *Tourism Management*, 2012, 33(1): 116-125.
- [24] Rioux S M, Penner L A. *The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis* [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(10): 1306-1314.
- [25] Joshua S, Bourdage, Kibeom Lee, Jong-Hyun Lee, et al. *Motives for Organizational Citizenship Behavior Personality Correlates and Coworker Ratings of OCB* [J]. *Human Performance*, 2012, 25(2): 179-200.
- [26] Spector P E, Fox S, Penney L M, et al. *The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?* [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 68(3): 446-460.
- [27] Ingo Zettler, Benjamin E, Hilbig. *Honesty-Humility and a Person-Situation Interaction at Work* [J]. *European Journal of Personality*, 2010, 24(4): 569-582.
- [28] Thomas A, O'Neill, Stephanie E. Hastings. *Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five"* [J]. *Personality and Individual Differences*, 2011, 50(2): 268-273.
- [29] Thomas A, O'Neill, Rhys J, Lewis, Julie J. Carswell. *Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance* [J]. *Personality and Individual Differences*, 2011, 51(4): 595-600.
- [30] Thomas A, O'Neill, Naomi M Lee, Jelena Radan, et al. *The impact of non-targeted traits on personality test faking, hiring, and workplace deviance* [J]. *Personality and Individual Differences*, 2013, 55(2): 162-168.
- [31] 吴继霞, 黄希庭. 诚信结构初探 [J]. *心理学报*, 2012, (3): 354-368.

[责任编辑:孙志忠]