

## 第二章

---

## 个性

## ➤ 教学目标：

- 1、掌握个性的概念、结构及特性
- 2、理解影响个性形成的因素；
- 3、了解心理测验的概念、特性与分类
- 4、了解心理测评在企业人力资源管理中的应用

➤ 重点：个性的概念、结构及特性

➤ 难点：心理测评在企业人力资源管理中的应用

➤ 基本概念：个性

# 本章内容与结构

- 第一节 个性概述
- 第二节 个性形成的影响因素
- 第三节 个性的测量



# 引导案例：西南航空公司如何选人

- 在希尔顿酒店一楼的会议室里，美国西南航空公司的招聘负责人何西正审视着13个女人和3个男人，思索着谁有真本事成为公司的乘务员。他并不是要从他们身上找出乘务员所具备的技巧和经验，而是要挖掘某种极其抽象而又十分重要的东西，即活力、幽默和信心的完美结合，以便适合美国西南航空公司痴迷于为顾客服务的卓著企业文化。

- **美国西南航空公司一直是美国有口皆碑的航空公司。它的空前成功引来众多关注，包括对其招聘过程的关注。他们在考察应聘者时，首先让应聘者填写一份反映人格特征的问卷，然后由应聘者组成小组一起完成一个情境模拟测验，考官通过观察，给每位应聘者打分。其中被认为有潜力的人会被邀请参加下一轮的面试。在这次招聘中，何西及其同事看中了一个精干、活跃而又不颐指气使的女士和一位镇定自若，有主见、自信而有领导才能的年轻男士。**

# 第一节 个性概述

## \*一、什么是个性（人格）

----一个人的整个心理面貌，  
是指个体身上特有的、经常而稳定地表现出来的各种心理特征的总和。





## **\*二、个性的结构**

- (一) 个性倾向性：**兴趣、需要、动机、态度、理想、信念、世界观等。（第三章）
- (二) 个性心理特征：**气质、性格、能力（第四章）
- (三) 自我意识：**自我认识、自我体验、自我调控

### 三、个性的特点

- （一）独特性与共同性
- （二）稳定性与可塑性
- （三）自然性与社会性

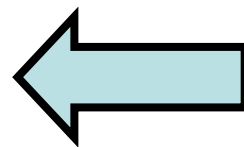




# 有效劝说

一只载着各国乘客的豪华轮船撞上了冰山，马上就要沉了。船长为了鼓励乘客跳海逃生，于是

- 对中国人说：“看起来很好吃的鱼在游泳呢”
- 对北朝鲜人说：“现在是亡命的机会哟，现在跳的话就用不着返回共和国了”
- 对英国人说：“作为绅士这个时候可是要跳下去的哦”
- 对德国人说：“按照规则是应该跳的”
- 对意大利人说：“刚才一个美女跳下去了”
- 对美国人说：“想当英雄吗，那就跳下去吧”
- 对俄罗斯人说：“伏特加的瓶子被冲走了，现在追还来得及”
- 对法国人说：“请千万不要跳下去”
- 对日本人说：“大家都跳了，你还不跳？”
- 对大阪人说：“阪神刚获得了冠军哟。”
- 船员：“船长！韩国人还留着呢！”
- 船长：“不要管他！”
- 船员：“为何？”
- 船长：“他跳海逃生我们可就麻烦了。他会因为衣服被弄湿了而向我们要求谢罪和索赔的”



## • 四、个性的基本理论

- （关培兰编著《组织行为学》中国人民大学出版社P79

### （一）个性发展阶段论

### （二）个性特征论

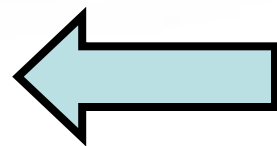
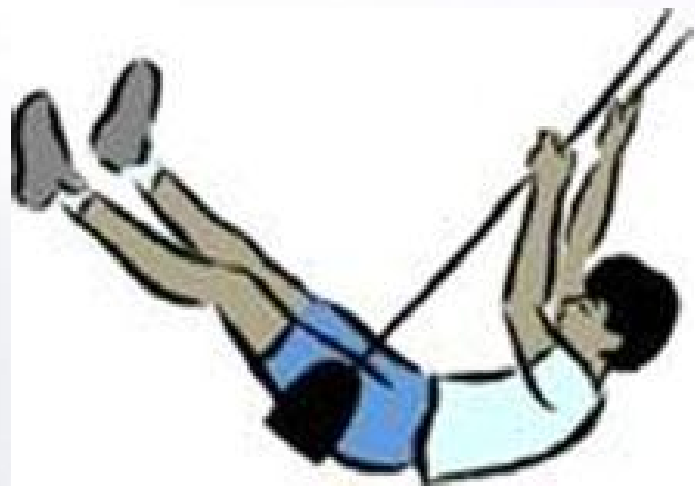
### （三）个性早期决定论



# 个性发展阶段论

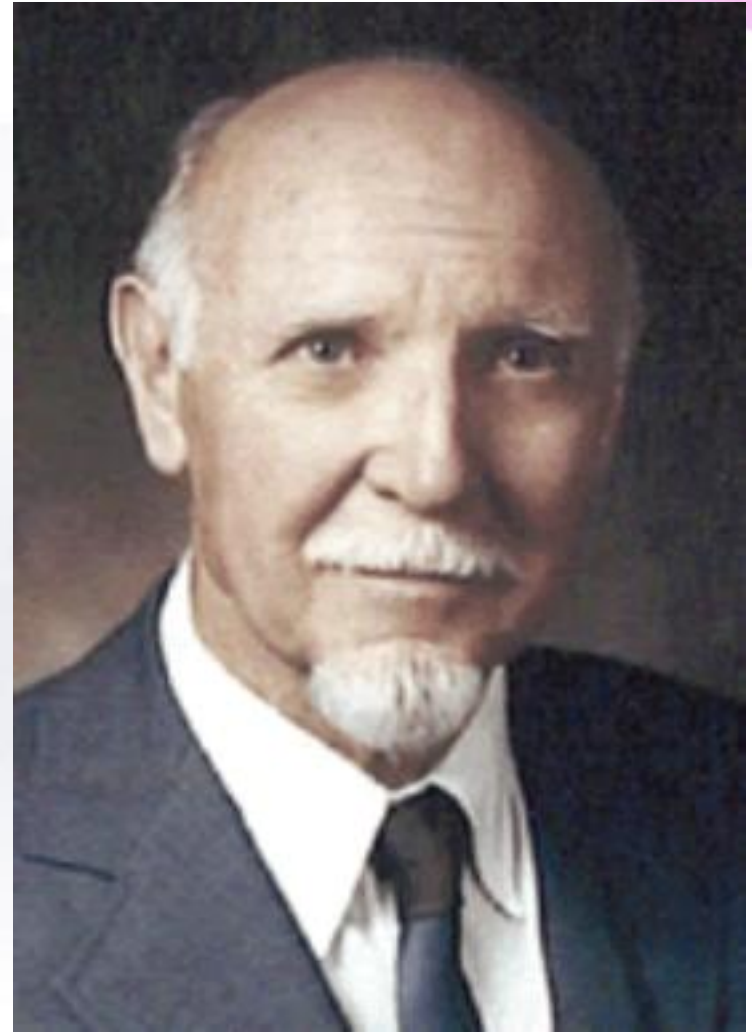
- 新精神分析学派的代表人物**艾里克森**把人一生的行为发展分成八个阶段：
- 基本信任—基本不信任（**1岁前**）；
- 自主—害羞、怀疑（**1岁～3岁**）；
- 创造—罪恶（**4岁～5岁**）；
- 勤奋—自卑（**6岁—11岁**）；
- 自我认同—角色混乱（**12岁～20岁**）；
- 亲密—孤立（**21岁—24岁**）；
- 关心后代—自我关注（**25岁～65岁**）；
- 自我整合—失望（**66岁后**）。

- 每一阶段都存在一种危机，如果每一阶段的危机得到积极解决，则会产生良好的人格特质，否则相反。



## • 个性特质论

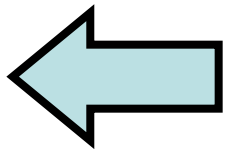
雷蒙德·卡特尔：特质因素分析的先驱，受化学元素周期表的启发，用因素分析法对人格特质进行了分析，提出了基于人格特质的一个理论模型。模型分成四层：个别特质和共同特质；表面特质和根源特质；体质特质和环境特质；动力特质、能力特质和气质特质。



雷蒙德·卡特尔（Raymond B. Cattell, 1905-1998）



- 卡特尔最突出的贡献在于将因素分析的统计方法应用于人格心理学的研究。卡特尔一共找到了**16种**根源特质，并编制出“卡特尔**16种**人格因素问卷” (**sixteen personality factor questionnaire**,简称**16PF**)。这份问卷也可以称《卡特尔十六种人格因素量表》或《卡特尔十六项个性因素测验》是世界公认的最具权威的个性测验方法，在临床医学中被广泛应用于心理障碍、行为障碍、心身疾病的个性特征的研究，对人才选拔和培养也很有参考价值。

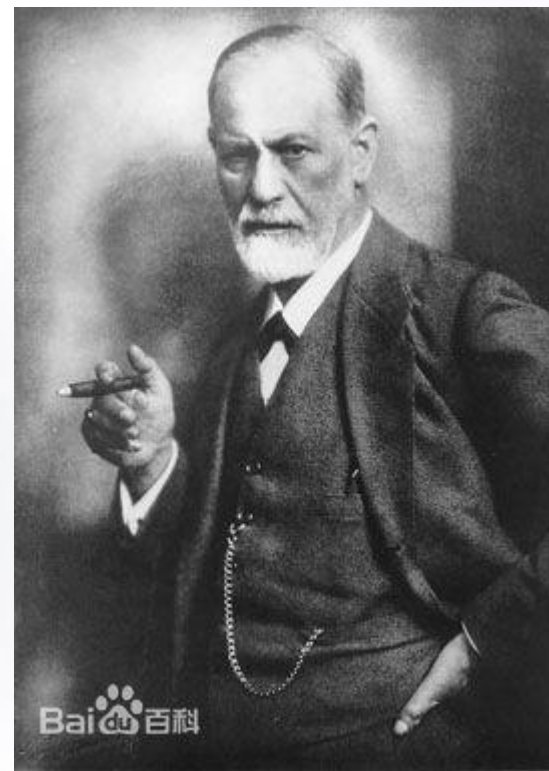




# 个性早期决定论

弗洛伊德：儿童早期在成人性格形成发展中起决定作用。

个性是一个整体，由本我、自我、超我三个相互作用的部分组成。



西格蒙德·弗洛伊德  
(1856—1939)

**本我：** 是本能的我，是最原始的部分，是遗传下来的本能，以性冲动和破坏性冲动为主，受**快乐**原则支配，属于潜意识并且不受社会规范约束。

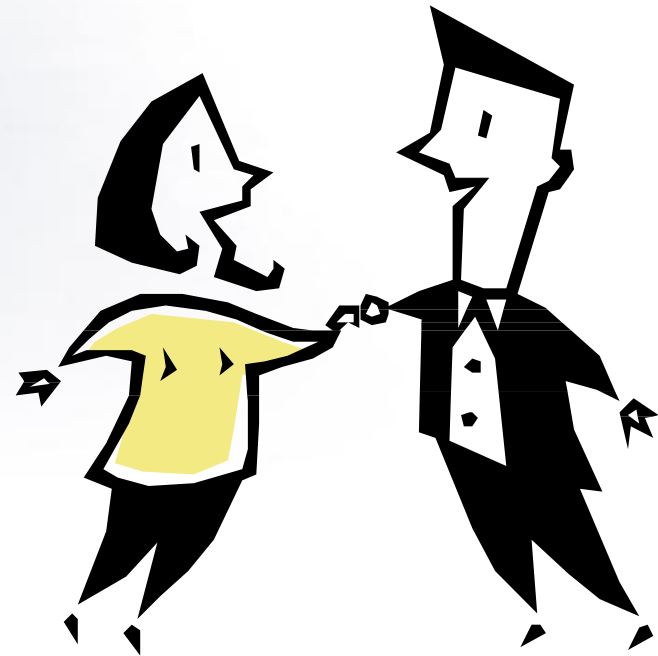
**自我：** 是面对现实的我，通过后天的学习和环境的接触发展起来，是意识结构的部分，是本我和外界环境的调节者，奉行**现实**原则，既要满足本我的需要，又要制止违反社会规范、道德准则和法律的行为。

- **超我：**是道德化了的自我，它也是从自我中分化和发展起来的，它是人在儿童时代对父母道德行为的认同，对社会典范的效仿，是接受文化传统、价值观念、社会理想的影响而逐渐形成的。

- 它由道德理想和良心构成，是人格结构中专管道德的司法部门，是一切道德限制的代表，是人类生活较高尚行动的动力，它遵循理想原则，通过自我典范（即良心和自我理想）确定道德行为的标准，通过良心惩罚违反道德标准的行为，使人产生内疚感。

## 第二节 个性形成的影响因素

- 一、遗传----决定个性发展的可能性（容貌、体格、体形、性别以及肌肉与神经系统、体内各腺体的发育水平）。
- 二、环境----决定个性发展的实际水平



## 二、后天社会环境因素

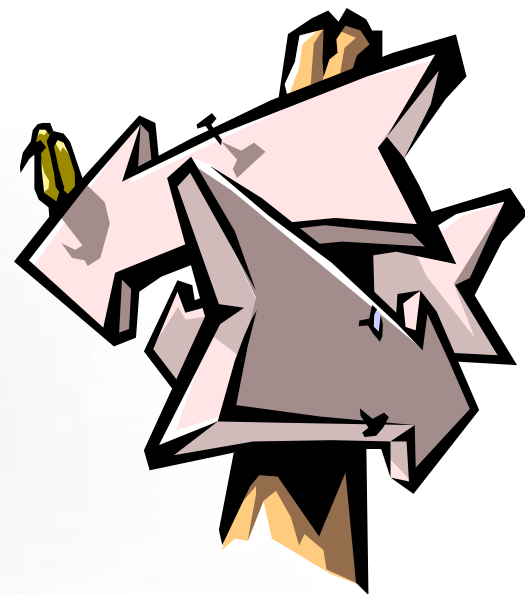
- 1、家庭 是培育个体性格的摇篮。
- 2、学校 是个体尝试和选择性格发展的时期。
- 3、社会文化和社会阶层 决定性格发展的大方向。
- 4、生活事件和大众传播媒体等因素
- 5、地域环境





# 国外儿歌：人格成长与家庭环境的关系

挑剔中成长的孩子学会苛责  
敌意中成长的孩子学会争斗  
羞辱中成长的孩子学会自疚  
宽容中成长的孩子学会忍让  
鼓励中成长的孩子学会自信  
称赞中成长的孩子学会欣赏  
公平中成长的孩子学会信任  
赞成中成长的孩子学会自爱  
友爱中成长的孩子常能感受到关怀



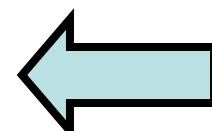


## 母亲的态度

## 孩子的性格

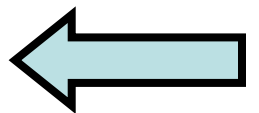
支配  
干涉  
娇宠  
拒绝  
不关心  
专制  
民主

消极、缺乏主动性、依赖、顺从  
幼稚、胆小、神经质、被动  
任性、幼稚、神经质、温和  
反抗、冷漠、自高自大  
攻击、情绪不稳定、冷酷、自立  
反抗、情绪不稳定、依赖、服从  
合作、独立、温顺、社交



# 社会阶层

- 任何一个人都必然生活在一定的社会中，同时又必然属于一定的阶级和阶层。而阶级和阶层的生活环境和生活方式，对人的个性影响尤为深刻。一般来讲，知识分子家庭出身的人，文化修养好，待人礼貌，但好幻想，与人交往时不太喜欢深交，遇事缺乏果断；而劳动阶级出身的人，生活朴实，不怕吃苦，憨厚老实，但有时显得狭隘。阶层差异直接影响到一个人的成长和工作成就。



# 大众传播媒体

- 广州地区在一次针对大众传播媒介对青少年的影响程度的调查中发现，**59.2%**的学生认为他们的社会知识和信息主要来源于广播电视、报刊网络等大众传播媒介，中小学生学习之余最爱参加的也是看电视、读书报、上网、玩电脑等以传播媒介为工具的活动。传媒文化这只“无形的手”通过视觉性、趣味性、通俗性较强的艺术娱乐形式，潜移默化地改变着青少年学生的人生观、价值观和行为方式。深刻地改变着青少年的思想观念、思维方式和行为方式，影响和引导着人们的社会心理和社会的精神风貌。



- 美国心理学家特尔曼对**800**个男性进行了工作成就测试，成就最大的**20%**和成就最小的**20%**比较研究结果是：智力方面没什么差别，而个性心理特征却存在明显差别。
- 成就最大的这组人个性是：有理想、谨慎、有进取心、自信、不屈不挠，特别是在最后完成任务的坚韧性方面，明显高于成就最小的一组人。
- 个体的个性各不相同，所适合的工作也各不相同，应该努力在个性与工作之间进行合理的匹配。心理学家约翰·霍兰德指出，员工对工作的满意度取决于个体的个性与职业环境的匹配程度。

# 第三节 个性的测量（阅读）

## 一、个性心理测评工具

### （一）明尼苏达多相人格测量表（MMPI）

由美国的哈撒韦和麦金利共同制定的（**1942**）。包括**566**个题目（**1966**年修订后减为**399**个），内容涉及身体各方面情况和主观体验以及对各种社会问题的态度。是目前最为广泛的客观性人格测验之一。



## (二) 卡特尔16种人格因素测验量表

- **(Sixteen Personality Factor Questionnaire 16PF)** 由卡特尔  
(1949) 根据因素分析法提出的16种  
根源特质编制而成，
- 适用于16岁以上的人。





表 1 卡特尔 16 性格维量

根源特质	低分特征	高分特征
开朗性	缄默、孤独	乐群、外向
聪慧性	迟钝、学识浅薄	智慧、富有才识
稳定性	情绪激动	情绪稳定
支配性	谦虚、顺从	好强、固执
兴奋性	严肃、谨慎	轻松、兴奋
有恒性	权宜、敷衍	有恒、负责
勇敢性	畏缩、退怯	冒险、敢为
敏感性	理智、着重实际	敏感、感情用事
怀疑性	信赖、随和	怀疑、刚愎
幻想性	现实、合乎成规	幻想、狂放不羁
机敏性	坦白直率、天真	精明能干、世故
忧虑性	安详沉着、有自信心	忧虑抑郁、烦恼多端
实验性	保守、服膺传统	自由、批评激进
独立性	依赖、随群附众	自主、当机立断
自律性	矛盾冲突、不明大体	知彼知己、自律谨严
紧张性	心气和平	紧张、困扰

### (三) 梅耶—布里格斯行为类型问卷(MBTI)

内向的或外向的 (E或I)

领悟的或直觉的 (S或N)

思维的或感情的 (T或F)

感知的或判断的 (P或J)

在职业规划咨询的过程中，**MBTI**测试是重要参考标准之一。

## (四) 五维度 (大五) 人格测定

1、外倾性 (**extraversion**) :

描述一个人是否喜爱社交、言谈、武断自信方面

2、随和性 (**agreeableness**) : 合作、信任

3、责任心 (**conscientiousness**) : 成就倾向、可靠性、持久性

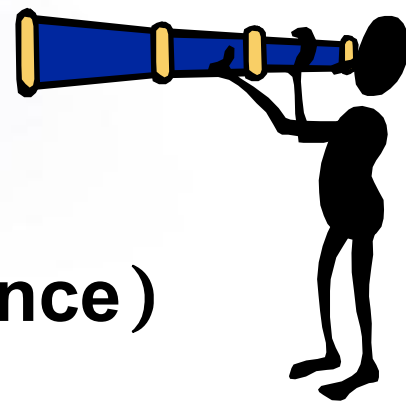
4、情绪稳定性 (**emotional stability**) :

平和、热情、安全(积极),

紧张、焦虑、失望、不安全(消极)

5、经验的开放性 (**openness to experience**)

幻想、聪慧及艺术敏感性



## 结论

- ❖ 人格维度与工作绩效之间有着重要关系。
- ❖ 责任感可以预测工作绩效；
- ❖ 情绪稳定性与工作绩效没有关系。

## (五) A/B型人格

A型人格者总是不断驱动自己在最短的时间内干最多的事情，并对妨碍自己努力的其他人或事进行攻击。

这种特点在北美文化中受到高度推崇。

## A型人格

- 运动、走路、吃饭的节奏很快。
- 对很多事情的进展速度不耐烦
- 总是试图同时做两件以上的事
- 无法处理休闲时光
- 着迷于数字，其成功是以每件事情中自己获益多少来衡量的

## B型人格

- 从来不曾有时间上的紧迫感以及其他类似的不适感
- 认为没有必要讨论自己的成就和业绩，除非环境要求如此
- 充分享受娱乐和休闲，而不是不惜一切代价实现自己的最佳水平
- 充分放松而不感到内疚



## • 测试：你是A型人格吗？

指导语：在下面各特质中，你认为哪个数字最符合你的行为特点？

- |            |                 |             |
|------------|-----------------|-------------|
| 1. 不在意约会时间 | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 从不迟到        |
| 2. 无争强好胜心  | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 争强好胜        |
| 3. 从不感觉仓促  | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 总是匆匆忙忙      |
| 4. 一时只做一事  | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 同时要做好多事     |
| 5. 做事节奏干缓  | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 节奏极快(吃饭走路等) |
| 6. 表达情感    | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 压抑情感        |
| 7. 有许多爱好   | 1 2 3 4 5 6 7 8 | 除工作之外没有其他爱好 |

- **记分：**累加7个问题的总分，然后乘以**3**。分数高于**120**分，表明你是极端的**A**型人格。分数低于**90**分，表明你是极端的**B**型人格。

分数	人格类型
120以上	A+
106-119	A
100~105	A-
90-99	B
90以下	B+

## 二、心理测验在企业人力资源管理中的应用

### ◆目的：

- ◆1、工作定向的选择
- 2、人员定向的安置

### ◆作用：

- ◆1、工作分析
- 2、人力资源规划
- ◆3、人员招聘
- 4、人员配置
- ◆5、人员晋升
- 6、薪酬制度
- ◆7、绩效考核
- 8、员工培训

### 三、心理测验应注意的问题

- 1、正确认识心理测验的作用和局限
- 2、使用标准的心理测验
- 3、由专业人士施测
- 4、慎重解释与使用测验结果