

# 民营企业管理干部 CPI 测试结果分析

丰铁梅, 郑丽, 金永乐, 王德明, 赵声咏  
(鞍山市心理测量科学研究所, 辽宁 鞍山 114001)

**【摘要】** 目的: 通过研究效益俱佳民营企业管理干部个性心理状况, 为民营企业科学选拔与使用管理人才提供科学手段和依据。方法: 采用 CPI 对民营企业管理干部 124 人进行测评。结果: 整体个性心理状况较好, 显著高于常模。外向常规趋向型占 57.3%, 外向常规异向型占 17.7%, 内向常规趋向型占 14.5%, 内向常规异向型占 10.5%。个人整合、实现潜能高于平均水平 4 级以上占 72.5%。结论: CPI 可为民营企业选拔高素质管理干部, 并且为进一步合理使用人才提供科学依据。

**【关键词】** CPI; 管理干部; 心理素质; 能力; 民营企业

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2007)03-0261-02

## CPI Test Result Analysis of Management Cadres in Private Enterprise

FENG Tie-mei, ZHENG Li, JIN Yong-le, WANG De-ming, ZHAO Sheng-yong

Institute of Psychology Metrics in Anshan, Anshan 114001, China

**【Abstract】** Objective: Providing scientific method and basis for selection and use of management personnel in private enterprise through understanding the state of mind of management cadres in better profitable private enterprise. Methods: 124 management cadres in private enterprise were administered CPI. Results: Individual character state of mind of the whole was better, than the norm. The proportion attained 57.3% of testees in extroversion routine trend type. The other three kinds of personality category was 17.7%, 14.5%, 10.5% in proper order. Individual integration and realization of latent energy were 72.5%, four grades higher than average level. Conclusion: CPI provides scientific basis for selection of management cadres of high quality and further rational use of them in private enterprise.

**【Key words】** CPI; Management cadre; Psychological quality; Ability; Enterprise run by the local people

CPI 是国际著名的人格问卷, 主要用于评定正常人群的个性心理特征, 在管理心理方面可用于对被试的管理潜能、工作绩效的预测提供参考。随着进一步深化改革扩大开放, 社会主义市场经济蓬勃发展, 民营企业已成为社会转型期国民经济的重要经济成分。现代民营企业为了自身更好生存和发展, 对民营企业管理干部提出了与时俱进的要求, 高素质管理干部是成功民营企业最基本、最宝贵的人才资源, 他们心理素质的高低对民营企业长期可持续发展起到了不可估量的作用<sup>[1]</sup>。本研究针对效益较佳民营企业管理干部这一特殊群体的个性心理特征进行了调查, 旨在为民营企业科学选拔和合理使用管理干部提供依据。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究对象

在鞍山市综合效益和企业形象俱好的三家民营企业对中层以上管理干部进行测试, 共计 142 人, 剔除无效问卷 18 人, 回收有效问卷 124 人, 男性 61 人 (49.2%), 女性 63 人 (50.8%); 低于 35 岁为 72 人 (58%), 35-49 岁 41 人 (33%), 50 岁以上 11 人 (9%), 平均年龄为 34 岁。文化程度大学 15 人

(12.1%), 大专 51 人 (41.1%), 高中 37 人 (29.8%), 初中 21 人 (16.9%)。

### 1.2 测量工具

采用杨坚、龚耀先编译《中国修订加利福尼亚心理调查表》简称 CPI<sup>[2]</sup>。本测验由 440 个条目组成, 产生 20 个通俗概念量表、三个结构量表(V.1、V.2、V.3)。通俗概念量表分四组: 第一组含 7 个量表, 主要测量自我确认和人际适应, 第二组 7 个量表, 主要测量社会价值内化程度, 第三组含 3 个量表, 主要测量成就潜能, 第四组含 3 个量表, 测量心理感受、灵活性及女性气质。结构量表反映了各通俗概念量表下因素结构。根据 V.1、V.2 分数划分出四种人格类型, 各类型又可根据 V.3 的程度划分为 7 个自我实现水平。

### 1.3 研究方法

采用团体测试方法, 由鞍山市心理测量科学研究所专业技术人员担任测试, 讲解测验目的, 自评问卷。采用 SPSS10.0 进行统计分析。

## 2 结果

2.1 民企管理干部 20 个分量表与全国常模比较  
与常模相比<sup>[3]</sup>, 支配性、进取能力、社交能力、社

交风度、自我接受、独立性、通情、责任心、社会化、好印象、同众性、适意感、宽容性、顺从成就、独立成就、智力效率、心理感受性、女性化/男性化 18 个因子,差异极显著( $P<0.001$ ),除女性化/男性化因子显著低于常模外,其它 17 个因子显著高于常模。见表 1。

表 1 样本与全国常模的差异检验( $\bar{x}\pm s$ )

	样本 (n=124)	t 值	P
支配性	57.69 ± 10.51	8.1442	< 0.001
进取能力	57.64 ± 9.23	9.2228	< 0.001
社交能力	56.01 ± 9.09	7.3667	< 0.001
社交风度	55.17 ± 8.50	6.7806	< 0.001
自我接受	57.12 ± 10.87	7.2904	< 0.001
独立性	55.20 ± 8.70	6.6563	< 0.001
通情	57.67 ± 12.54	6.8144	< 0.001
责任心	53.44 ± 8.13	4.7134	< 0.001
社会化	55.15 ± 7.92	7.2384	< 0.001
自我控制	51.77 ± 8.12	2.4325	< 0.05
好印象	56.95 ± 8.65	8.9458	< 0.001
同众性	54.24 ± 9.05	5.2145	< 0.001
适意感	55.37 ± 8.19	7.2944	< 0.001
宽容性	55.33 ± 8.52	6.9330	< 0.001
顺从成就	58.69 ± 9.14	10.5818	< 0.001
独立成就	56.12 ± 9.77	6.9817	< 0.001
智力效率	55.41 ± 9.81	6.1503	< 0.001
心理感受性	57.27 ± 7.39	10.9500	< 0.001
灵活性	49.79 ± 9.20	- 0.2439	> 0.05
女性化/男性化	45.14 ± 8.91	- 6.0628	< 0.001

表 2 样本中四组量表与全国常模的差异检验( $\bar{x}\pm s$ )

		t 值	P
自我确认和人际适应	56.64 ± 9.92	7.45	< 0.001
社会价值内化程度	54.60 ± 8.37	6.12	< 0.001
成就潜能	56.74 ± 9.57	7.84	< 0.001
心理感受、灵活性、女性气质	50.73 ± 8.50	0.96	> 0.05

## 2.2 民营企业管理干部四组量表与全国常模比较

从表 2 可见,自我确认和人际适应,社会价值内化程度,成就潜能这三组量表得分显著高于常模,差异极显著( $P<0.001$ );而心理感受、灵活性、女性气质这组量表差异不显著( $P>0.05$ )。

表 3 样本自我实现水平与全国常模比较

自我实现水平	民企样本 (%)	全国常模 (%)
1	2 ( 1.6% )	180 ( 8.1% )
2	9 ( 7.3% )	264 ( 11.8% )
3	6 ( 4.8% )	419 ( 18.9% )
4	17 ( 13.7% )	504 ( 22.7% )
5	34 ( 27.4% )	413 ( 18.6% )
6	23 ( 18.5% )	268 ( 12.1% )
7	33 ( 26.6% )	172 ( 7.7% )
合计	124 ( 99.9% )	2220 ( 99.9% )

## 2.3 民营企业管理干部人格类型分布情况

在四种人格类型中,外向常规趋向型占 57.3%,显著高于常模。其它三种类型外向常规异向型占 17.7%、内向常规趋向型占 14.5%、内向常规异向型占 10.5%,低于常模(常模四种类型人数约各占 25%)。

## 2.4 民企管理干部自我实现水平与全国常模比较

从表 3 可见,经  $\chi^2$  检验,自我实现水平与常模相比,差异极显著( $\chi^2=93.0418$ ,  $P<0.001$ )。自我实现水平 4 级为平均水平,样本高于 4 级占 72.5%,7 级高达 26.6%,明显高于常模,差异极显著。

## 3 讨 论

本研究表明:20 个通俗概念量表中,有 19 个分量表差异显著,说明了民营企业管理干部的心理素质整体水平较高,能力突出。具体表现为自信心强、有强烈的成功动机、有创业精神、人际交往能力强、解决问题能力强、办事效率高、责任心强、心态积极。女性化/男性化分量表显著低于常模,差异极显著,也进一步说明了样本群体具有实干精神和首创性,不易屈服,冷静。进一步分析四组量表,自我确认和人际适应、社会价值内化程度、成就潜能与常模比较,差异极显著,表明民营企业管理干部是一支领导能力强、心理素质好、业务水平高的队伍。人格类型分布显示,外向常规趋向型人数明显高于其他类型,说明民营企业管理干部外向,自信,积极进取,社交能力强,更具有创新意识。与常模比较,自我实现水平差异极显著,高于平均水平 4 级以上达到 72.5%,表明民营企业管理干部成熟,乐观,抱负水准高,适应能力强,解决问题能力强等心理特点,是企业效益俱佳的重要原因,也体现了民营企业未来发展潜能;7 级自我实现水平高达 26.6%,突出体现民营企业管理干部是有建设性的活动家,是具有新观念的创新人才。

## 参 考 文 献

- 1 赵慧军编著. 现代管理心理学, 2005. 340- 352
- 2 杨坚, 龚耀先. 中国修订加利福尼亚心理调查表手册. 长沙: 湖南地图出版社, 1993
- 3 刘少文, 张琼, 龚耀先. 计算机专业人员 CPI 结果分析. 中国心理卫生杂志, 2003, 17(5): 311
- 4 高飞, 陈龙, 等. 企业员工应对方式与心理健康之间的关系. 中国临床心理学杂志, 2005, 13(3): 353

(收稿日期:2006- 11- 06)