

# 几种职业人群的人格特征研究

戴晓阳

(深圳大学, 深圳 510060)

**【摘要】** 目的: 本研究试图探讨不同职业人群的人格特征差异。方法: 采用 NEO—PI—R 对 149 名软件开发、工程技术、营销、管理和财会等 5 组民营企业人员进行人格测评, 并与中国常模样本进行了比较。结果: 地处珠江三角洲的民营企业人员在神经质分量表上的得分显著低于常模样本, 而在严谨性分量表上的得分则显著高于常模样本; 五种不同职业人群的人格特征存在明显的差异, 分别具有自己相应的特点。结论: 不同职业的人群的人格特征确实存在一定的差异, 该结果对于职业咨询和人力资源管理具有参考意义和实用价值。

**【关键词】** 职业测评; NEO—PI—R; 人格量表

中图分类号: G449.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2002)04-0252-04

## A Study on the Personality Character of Different Occupational Groups

DAI Xiao-yang

Shenzhen University, Shenzhen 518060, China

**【Abstract】 Objective:** To examine the personality character of different occupational groups. **Methods:** A Mandarin Chinese version of the Revised NEO Personality Inventory (NEO—PI—R) was administered to 149 subjects including software engineers, mechanical engineers, salespersons, managers and accountants. **Results:** The occupational groups in this study obtained lower scores in Neuroticism and higher scores in Conscientiousness subscale in comparison with Chinese norms. There were significant differences both in personality domain and facet levels among the five subgroups of occupational people. **Conclusion:** Significant differences of personality existed among different occupational groups.

**【Key Words】** Occupational assessment; NEO—PI—R; Personality scale

近 20 年来, 许多研究者对各种不同职业人群的人格特征产生兴趣, 并将人格测验用于评价不同职业人群。其主要目的有两方面, 其一, 研究从事不同职业的人群的人格特征, 这对于职业咨询非常有意义; 其二, 用人单位利用它来预测员工的绩效, 选择或留住优秀人才。大量的研究报告确实显示不同职业人群常常表现出一定倾向的人格特点, 并且人格测验结果也能够一定程度上预测员工的工作绩效<sup>[1-9]</sup>。随着我国经济的迅速发展, 社会竞争也越来越激烈, 人们开始意识到如何根据自己人格、气质、能力、兴趣等方面的心理特点来选择适当的职业, 以便最大可能地发挥自己的个人潜能, 并且在将来的竞争中处于较有利的形势。而企、事业的管理者和人力资源部门也希望通过运用科学的方法把优秀人员甄别出来, 并且合理地配置人力资源, 充分挖掘每个员工的潜能, 提高本单位的整体竞争能力。

本研究采用国际上著名的修订 NEO 人格调查表 (Revised NEO Personality Inventory, NEO—PI—R)<sup>[10]</sup> 来研究几种有代表性的职业人群, 对他们的人

格特点进行探讨, 为职业咨询和人力资源管理提供有用的参考资料。

## 1 研究对象与方法

### 1.1 研究对象

1.1.1 职业人群组 大部分被试来自深圳市和顺德市的三个非国有企业, 其中一个属于软件开发企业, 两个属于制造业; 另外少数管理组样本为深圳市企业管理干部进修学院的学员 (非国有企业管理人员), 共 149 人。研究对象分为 5 个组: 软件开发组指从事程序编辑、调试的专业人员 ( $n=34$ ); 工程技术组指从事产品设计研发、机械维修等工作的工程技术人员 ( $n=35$ ); 营销组包括营销员和该部门基层管理人员 ( $n=31$ ); 管理组的被试大多数为企业中层管理人员 (部门经理), 也有少数高层管理人员 (副总经理) ( $n=31$ ); 财务组包括会计和出纳 ( $n=18$ )。平均年龄  $29.83 \pm 5.68$  岁; 其中男性 124 例, 女性 25 例; 文化程度高中 4 人, 大专 23 人, 大学 110 人, 研究生 6 人。经卡方检验, 不同职业组之间存在显著的年龄、性别和受教育程度的差异 ( $P < 0.05$ )。

1.1.2 对照组 采用 NEO—PI—R 中国常模 21 岁

以上年龄组作为对照组, 共 371 人<sup>[11]</sup>。

1.2 研究工具

采用由 P. T. Costa, Jr. 和 R. R. McCrae 编制的人格问卷 (NEO-PI-R), 由杨坚翻译成中文。NEO-PI-R 是以“大五”人格理论为基础而编制的, 包含神经质(N)、外向性(E)、开放性(O)、顺同性(A)和严谨性(C)5 个人格维度, 每一人格维度又包括 6 个人格特质分量表, 共 5 个维度分量表和 30 个特质分量表。简要介绍如下: 神经质维度主要测量了个体的情绪稳定性, 它包括焦虑、愤怒性敌意、抑郁、自我意识、冲动性和脆弱性 6 个特质分量表; 外向性维度主要测量个体神经系统的强弱和动力特征、兴趣和注意力的指向性, 它包括热情性、乐群性、自我肯定、活跃性、刺激追寻和正性情绪 6 个特质分量表; 开放性维度主要测量个体对体验的开放程度、智慧和创造性, 它包括幻想、美感、情感、行动、观念和价值 6 个特质分量表; 顺同性维度主要测量了个体与别人交往、相处方面的人格特征, 它包括信任、坦诚、利他性、顺从性、谦虚和温存 6 个特质分量表; 严谨性维度主要测量了人格意志方面的特征和成就的动机, 它包括胜任感、条理性、责任心、事业心、自律性和审慎性 6 个特质分量表。作者曾在中国的精神病人和一般正常人群中进行研究<sup>[11]</sup>, 结果表明该量表在中国使用时具有良好的信度和效度。常模样本 5 种人格维度的  $\alpha$  系数为 0.80(开放性)至 0.91(神经质)水平, 重测信度为 0.81(开放性)至 0.91(外向性)水平。本次研究 149 例样本的  $\alpha$  系数为: 神经质 0.92、外向性 0.85、开放性 0.80、顺同性 0.81 和严谨性 0.90, 说明量表的信度是相当稳定的。

1.3 统计处理

采用 SPSS10.0 进行统计处理, 由于本研究对象均来自珠江三角洲地区的民营企业, 年龄、性别和教育程度这些人口学资料构成明显不同于常模人群, 而且不同的职业组之间也存在显著差异, 所以采用多因素方差分析 (ANOVA) 进行显著性检验。

2 结 果

2.1 研究组与常模的比较

职业样本人格特点与常模有一定差异, 主要表现在神经质和严谨性两人格维度的各个特质上, 研究组在神经质维度及其相应特质分量表上的得分均明显低于常模, 但在严谨性维度及其对应特质分量表上的得分则明显高于常模; 开放性和顺同性两人格维度及其相应特质均未发现显著的差异; 在外向

性维度的自我肯定和活跃性两个特质分量表中, 研究组的得分明显高于常模。见表 1。

表 1 职业样本与常模的比较 ( $\bar{x} \pm s$ )

	常模样本 (n=371)	职业样本 (n=149)	F 值
神经质维度	50.00±9.98	39.28±10.11	10.732 **
焦 虑	50.00±9.99	42.68±9.68	5.190 **
愤怒性敌意	50.00±9.99	40.55±9.78	5.314 *
抑 郁	50.01±9.98	41.72±9.80	4.720 *
自我意识	49.99±9.98	41.32±10.49	6.180 *
冲动性	50.00±9.99	43.43±10.36	14.394 **
脆弱性	50.00±9.98	41.13±8.56	5.295 *
外向性维度	50.00±9.98	60.84±10.00	3.077
热情性	50.00±9.98	56.20±10.57	2.588
乐群性	50.00±9.98	52.28±9.52	2.647
自我肯定	50.00±9.98	58.68±9.80	7.505 **
活跃性	50.00±9.99	58.00±9.34	5.240 *
刺激追寻	50.00±9.98	51.15±9.60	1.321
正性情绪	50.00±9.98	58.40±9.75	0.017
开放性维度	50.00±9.98	60.84±10.03	2.807
幻 想	50.01±9.99	52.24±10.44	1.985
美 感	50.00±9.98	55.69±8.83	3.051
情 感	50.00±9.99	56.39±8.89	2.566
行 动	50.00±9.99	61.06±11.45	2.644
观 念	50.00±9.98	58.26±9.15	2.657
价 值	50.00±9.98	56.53±9.51	0.639
顺同性维度	50.00±9.98	51.07±10.96	3.735
信 任	50.00±9.98	56.14±10.92	1.462
坦 诚	50.00±9.98	51.64±10.90	1.152
利他性	50.00±9.98	54.57±10.64	3.249
顺从性	50.01±9.98	52.66±8.84	0.764
谦 虚	50.01±9.99	44.31±10.32	0.401
温 存	50.00±9.98	46.29±9.73	1.913
严谨性维度	50.00±9.98	60.58±11.13	15.782 **
胜任感	50.00±9.95	58.13±8.95	7.141 **
条理性	49.99±9.98	57.62±11.34	5.060 *
责任心	50.00±9.99	56.90±10.80	7.938 **
事业心	50.00±9.98	60.80±10.74	13.991 **
自律性	50.00±9.97	59.06±10.37	11.416 **
审慎性	50.00±9.99	54.32±8.56	8.390 **

注: \* 表示  $P < 0.05$ , \*\* 表示  $P < 0.01$

2.2 不同职业组人格特点的比较

消除了年龄、性别和教育程度的影响后, 不同职业的人群存在着明显的人格特征差异, 五个人格维度中除开放性维度外, 其它四个人格维度均有非常显著的差异, 30 种人格特质中的 18 种特质也都表现出显著的组间差异。见表 2。

进一步两两比较发现, 在神经质人格维度中, 从事软件开发职业的人群情绪相对来说比较不稳定, 尽管他们的得分仍低于常模人群。在人格的特质水平也是如此, 他们在 6 个特质分量表上得分都是最高的。相比之下, 工程技术、营销和管理组的得分明显地低。另一方面, 工程技术、营销、管理和财务人员在神经质维度和相应特质方面没有发现明显的组

间差异。

在外向性人格维度, 营销人员最为外向, 工程技术人员次之; 而软件开发、管理和财务人员则相对内向些。分析该维度特质水平, 营销和工程技术职业组的热情性和乐群性较高; 软件开发组在热情性、乐趣性、自我肯定和活跃性方面得分均相对低些, 但他们在刺激追寻特质分量表上的得分却相对较高; 管理组在乐群性、刺激追寻两个特质的得分相对较低; 而财务组在自我肯定、刺激追寻和正性情绪方面的

得分相对低些。

在开放性维度, 软件开发组幻想特质得分较高, 而营销组美感特质得分明显高于财务组。

工程技术组的顺同性维度得分明显高于软件开发和营销组, 主要表现在信任、坦诚和利他性 3 个特质分量表。

在严谨性人格维度, 软件开发组的得分相对较低于营销、工程技术和管理组。这种特征表现在除审慎性外的 5 个特质分量表。

表 2 不同职业人群 NEO-PI-R 各人格维度和特质的量表分比较( $\bar{x} \pm s$ )

	软件开发 <sup>①</sup> ( <i>n</i> =34)	工程技术 <sup>②</sup> ( <i>n</i> =35)	营销 <sup>③</sup> ( <i>n</i> =31)	管理 <sup>④</sup> ( <i>n</i> =31)	财务 <sup>⑤</sup> ( <i>n</i> =18)	<i>F</i> 值	两两比较
神经质维度	45.42±11.46	36.63±8.35	36.44±10.29	37.92±9.46	40.05±6.47	4.578 <sup>**</sup>	①>②、③、④
焦虑	49.62±9.94	39.85±7.87	41.68±9.82	38.89±9.36	43.30±5.80	5.351 <sup>**</sup>	①>②、③、④
愤怒性敌意	44.82±11.29	36.19±8.06	40.00±7.33	42.16±11.40	39.23±6.98	5.050 <sup>**</sup>	①>②
抑郁	46.82±12.05	41.10±8.37	38.17±10.08	40.57±8.37	41.35±5.78	2.509 <sup>*</sup>	①>③
自我意识	44.07±10.93	40.56±10.06	37.71±12.34	40.26±8.68	45.64±7.78	2.141	①>③
冲动性	48.20±12.13	41.55±8.43	41.75±11.23	41.67±9.33	43.99±8.14	2.750 <sup>*</sup>	①>②、③、④
脆弱性	45.06±10.20	39.64±7.25	38.73±7.85	41.04±8.29	40.91±7.40	2.420	①>③
外向性维度	54.51±11.11	61.06±7.63	62.84±10.20	57.08±7.58	55.72±6.68	5.123 <sup>**</sup>	③>①、④、⑤; ②>①
热情性	50.40±12.49	59.01±9.10	59.73±8.98	56.22±10.36	55.57±8.10	3.437 <sup>**</sup>	②、③>①
乐群性	47.70±10.66	55.47±7.46	55.63±7.68	49.42±11.12	53.85±5.74	4.165 <sup>**</sup>	②、③>①、④
自我肯定	54.32±10.66	58.45±8.85	64.58±11.17	59.78±6.44	55.28±7.04	4.563 <sup>**</sup>	③>①、⑤
活跃性	54.57±9.57	61.20±6.68	59.17±11.04	57.94±9.85	56.35±7.48	2.665 <sup>*</sup>	②>①
刺激追寻	54.27±11.88	48.49±6.94	55.78±9.98	48.25±7.71	47.46±7.00	5.123 <sup>**</sup>	①、③>②、④、⑤
正性情绪	57.16±11.84	62.47±8.66	57.85±10.15	57.72±8.06	54.97±7.61	3.333 <sup>*</sup>	②>⑤
开放性维度	60.61±10.91	61.69±9.26	61.94±10.99	61.52±8.97	56.58±9.74	1.666	
幻想	56.97±11.18	49.90±9.43	52.18±12.17	52.48±9.45	47.49±5.50	1.577	①>②、⑤
美感	54.08±9.03	57.04±8.09	58.01±8.50	55.85±8.12	51.84±10.55	3.177 <sup>*</sup>	③>⑤
情感	57.45±10.48	56.54±9.04	57.40±9.01	56.14±7.58	52.82±6.99	1.044	
行动	58.32±11.52	62.06±12.18	61.65±11.09	63.53±11.75	58.97±9.69	1.001	
观念	56.58±10.50	60.22±6.82	58.60±9.76	57.34±8.86	58.66±10.02	0.794	
价值	56.28±9.47	57.02±10.01	56.37±10.59	57.83±8.66	54.09±8.52	0.709	
顺同性维度	47.33±9.76	55.82±9.74	46.86±11.58	52.23±11.42	54.29±9.20	3.583 <sup>**</sup>	②>①、③
信任	50.64±10.22	58.34±9.79	50.78±13.96	55.63±7.97	55.82±9.94	2.714 <sup>*</sup>	②>①、③
坦诚	50.64±11.86	54.66±9.95	47.14±10.13	51.84±11.72	55.06±8.36	3.100 <sup>*</sup>	②>③
利他性	50.06±11.27	58.38±8.56	53.84±10.21	55.34±11.30	55.61±10.46	1.977	②>①
顺从性	49.47±8.05	54.69±8.18	51.78±10.84	53.39±8.20	54.97±7.61	2.841 <sup>*</sup>	
谦虚	44.43±8.88	44.99±11.11	40.42±12.40	45.55±8.96	47.35±8.56	2.271	
温存	44.78±9.15	49.35±9.70	45.82±10.89	45.60±9.80	45.19±8.26	1.194	
严谨性维度	53.24±12.93	64.82±9.50	63.58±9.55	61.31±9.28	59.78±9.84	4.183 <sup>**</sup>	②、③、④>①
胜任感	55.14±10.60	59.36±7.14	61.19±9.18	58.62±8.18	55.26±7.99	1.538	③>①
条理性	50.75±10.74	62.50±10.98	61.49±10.72	57.13±9.50	55.34±10.80	4.767 <sup>**</sup>	②、③>①
责任心	51.93±12.14	59.39±9.86	57.24±9.13	59.34±10.74	56.69±10.47	2.399 <sup>*</sup>	②、④>①
事业心	54.91±11.05	65.06±8.41	63.33±11.05	60.14±10.61	60.42±9.60	2.495 <sup>*</sup>	②、③>①
自律性	52.01±13.23	63.83±8.78	61.26±9.04	60.04±6.37	57.64±8.16	4.579 <sup>**</sup>	②、③、④>①
审慎性	51.39±9.11	55.33±6.98	55.11±8.94	54.19±9.09	56.75±8.12	1.218	

注: \*表示  $P<0.05$  \*\*表示  $P<0.01$

### 3 讨 论

#### 3.1 本研究样本的人格特点

本研究的被试主要来自深圳市和顺德市的 3 个民营企业, 尽管他们中多数人也是在内地出生和生长, 但其文化背景和工作经历等方面显然与内地人群存在一定的差异。研究表明他们的人格特征与常模人群不完全相同, 主要表现在情绪方面稳定性较好, 经受挫折的能力较强, 对情绪的自我控制能力较强; 在与人格意志特征有关的方面也表现出较强成就动机和责任心, 以及行动的计划性和自律性; 另外他们还显得比较活跃, 并且对权力有较强的欲望。

#### 3.2 不同职业人群的人格特点

本研究结果表明, 不同职业的人群存在明显的人格特征差异, 我们对这 5 类人群的相应人格特点进行初步归纳如下。

(1) 软件开发人员: 在本研究中他们的情绪稳定性相对偏低, 但与常模相比其得分仍低于后者。他们显得没有其他人群外向, 特别是在热情性和乐群性方面, 但是另一方面他们却喜欢追寻一些感官方面的刺激。相比之下他们更富于幻想, 具有明显的独立性, 不喜欢随大流, 工作的严谨性和自律性相对较差。一般认为, 软件开发是一种具有创造性的工作, 而且工作的独立性较强, 本研究结果似乎证明了这些。但为什么他们的成就动机和自律性较低, 尚有待进一步的研究。

(2) 工程技术人员: 在本研究中他们的相对人格特点为情绪比较稳定, 不容易焦虑和冲动, 控制自己的情绪的能力较强, 相对比较外向、热情、乐群、活跃、开朗、讲究实际、不喜欢幻想, 顺同性较高。在人际交往中较随和, 善于协调与合作, 工作的条理性、自律性相对较高, 责任心强。

(3) 营销人员: 他们的人格特征在本研究中是相对比较突出的, 表现为情绪比较稳定, 在困难和挫折面前不容易焦虑和气馁, 承受能力较强, 相对而言比较外向、热情和乐观、自信心较强、追求感官方面的刺激、独立性较高, 不随大流。成就动机较强, 有较高的自律性。李峰等曾对营销和直销人员的心理品质进行过研究, 发现他们具有善于自我控制、自信心强、社会适应性好、推销能力较好和职业兴趣浓厚等特征<sup>[8]</sup>, 本研究结果与其前两项发现是一致的。Furnham 也发现电讯营销人员的工作绩效与艾森克人格问卷 (EPQ) 神经质维度的得分呈负相关关系<sup>[7]</sup>。

(4) 管理人员: 在本研究中管理人员表现出的人格特点为情绪比较稳定, 不容易焦虑、自我控制能力

较强, 相对营销和工程技术人员比较内向些, 主要表现在乐群性偏低, 不喜欢追求感官方面的刺激, 同时在本研究中还表现出权利和支配欲望较强, 工作比较严谨, 责任心强, 自律性高。Schmit 等提出一个领导者的人格特质模型 (NEO-PI-R): 热情性 (E1)、乐群性 (E2)、自我肯定 (E3)、活跃性 (E4) 和观念开放 (O5) 5 个特质分量表得分高, 而信任 (A1)、坦诚 (A2)、焦虑 (N1)、愤怒性敌意 (N2) 和脆弱性 (N6) 5 个特质分量表得分低<sup>[3]</sup>。本研究在情绪稳定性方面和热情性、自我肯定等特征与其相似, 但在活跃性、信任、坦诚和观念开放等方面特点不明显, 而在乐群性特质上得分偏低。这是因为文化背景的差异还是其他方面的原因, 尚还需要进一步地研究。

(5) 财务人员: 虽然本组样本偏少, 但仍表现出一些人格方面的特点, 例如, 相对而言比较内向, 不喜欢追求感官方面的刺激, 比较注重实际、不喜好幻想, 支配和权力欲望相对较低等等。

国外曾有许多研究者对不同职业人群进行过人格特征的研究, 例如 Ameson 等对保险营销人员、Furnham 等对电讯营销人员、Costa 等对警察的人格特征进行过研究<sup>[4,9]</sup>。Schmit 等还总结出 19 类工作相对应的人格特质检索表 (基于大五人格因素)<sup>[3]</sup>, 供职业咨询和人力资源管理人员使用。我国这方面的研究尚处于起步阶段, 需要进一步对更多有代表性的职业人群进行研究, 以获得我国各种职业人员人格特点的资料, 服务于日益增长的经济和社会需要。

#### 参 考 文 献

- 1 Day D, Silveiman S. Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology*, 1989, 42: 25-36
- 2 Hough L. The "big 5" personality variables - construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 1992, 5: 139-155
- 3 Costa PT, McCrae RR, Kay GG. Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 1995, 3: 123-139
- 4 Costa PT. Work and personality: Use of the NEO-PI-R in industrial / organizational psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 1996, 45: 225-241
- 5 Busato VV, Prins FJ, Elshout JJ, et al. The relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher. *Personality and Individual Differences*, 1999, 26: 129-140

(4)一般来说,发现被试有伪装,就说明他们的智力测验结果是不真实,即智力测验的结果不能反映他们的真实智力水平。本研究中,二项测验判定结果显示有 50 例伤者有伪装,但这些伤者中,有 24 例最终评定为边缘智残,9 例评定为轻度智残。这是因为在作出最终评定时,既要考虑伤者有无伪装及伪装的程度,又要考虑伤者的智力损伤情况以及前面所提到的其它诸多因素。最终评定是一种综合性评定,在考虑这些影响因素时,还是难免带有一定的主观性。目前,二项测验只是对伪装智力低下的“定性量化”,即判定为伪装的“有”和“无”,尚未对伪装的程度进行量化。因此,能否量化伪装程度,以及对上述诸多因素的量化等问题还有待于深入研究。

(5)我们的研究表明,按照现行智力伤残的评定标准,颅脑损伤真正引起的中、重度智力缺陷的情况并不多见,凡能够实施完成心理测试的伤者,智力缺陷的程度一般在轻度及以下,如果严格按照智力损伤的标准来衡量,伤后真正达到轻度智力缺陷的伤者并不多。本研究中,实施完成二项测验和瑞文测验的 64 例伤者,虽有 21 例瑞文测验 IQ 值在 54 分以下,但他们的二项测验均显示有伪装,因此,没有 1

例评定为中度及以上智残。鉴定实践发现,凡智力损伤程度在中度及以上者,一般不具有伪装的能力。

#### 参 考 文 献

- 1 刘仁刚,高北陵,李映萍,等. Hiscock 迫选数字记忆测验的修订及试用. 中国临床心理学杂志. 2001, 9(3): 173—175
- 2 高北陵,刘仁刚,李映萍,等. 迫选数字记忆测验对伪装记忆损伤的鉴别作用. 中国临床心理学杂志. 2001, 9(4): 245—248
- 3 北京师范大学心理系. 瑞文标准推理测验手册. 北京师范大学出版, 1988
- 4 《中华人民共和国职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》北京人民卫生出版社, 1996
- 5 高北陵,唐卓如,陆亚文,等. 颅脑外伤后智力评估中的伪装坏的临床资料分析. 临床精神医学杂志. 2001, 9(3): 148—151
- 6 Bernard LG, Fowler W. Assessing the validity of memory complaints: performance of brain-damaged and normal individuals on Rey's task to detect malingering. J Clin Psychol. 1990, 46: 432—436
- 7 高北陵. 赔偿性颅脑外伤患者伪装智力低下的评估. 中国临床心理学杂志. 2001, 9(3): 233—236

(收稿日期: 2002—04—17)

(上接第 255 页)

- 6 Furnham A, Jackson CJ, Miller T. Personality, learning style and work performance. Personality and Individual Differences. 1999, 27: 1113—1122
- 7 Shafer AB. Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. Personality and Individual Differences. 1999, 28: 93—109
- 8 李 峰,朱 燕. 营销人员心理品质的研究及测评. 心理科学, 1995, 18: 391—298

- 9 吴立云. 心理测验在企业招聘中的应用. 心理科学, 1997, 20: 284—285
- 10 Costa PT, Jr, McCrae RR. NEO—PI—R Professional Manual. Odessa, FL, Psychological Assessment Resources, Inc. 1992
- 11 Yang J, McCrae RR, Costa PT, Jr, et al. Cross-cultural personality assessment in psychiatric populations: The NEO—PI—R in the People's Republic of China. Psychological Assessment. 1999, 11(3): 359—368

(收稿日期: 2002—06—05)

(上接第 262 页)

- 5 Schwartz D, Chang L, Farver JM. Correlates of victimization in Chinese children's peer groups. Developmental Psychology, 2001, 37: 520—532
- 6 Coie JD, Dodge KA, Coppotelli H. Dimensions and types of social status: A cross-age perspective. Development Psychology, 1982, 18: 557—570
- 7 Olweus D. Bullying at School: What We Know and What We Do. Oxford, England: Blackwell, 1993
- 8 Bjorkqvist K. Sex differences in physical, verbal, and indirect aggression: A review of recent research. Sex Role, 1994, 30: 177—188
- 9 Kochenderfer B J, Ladd GW. Victimized children's responses to peers' aggression: Behavior associated with reduced versus continued victimization. Development and Psychopathology, 1997, 9: 59—73

- 10 Olweus D. Bully/victim Problems among School Children: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program. In D. Pepler and K. Rubin (Eds), The Development and Treatment of Childhood Aggression. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1991. 411—448
- 11 Stephenson P, Smith PK. Bullying in the Junior School. In D. P. Tattum, D. A. Lane (Eds), Bullying in Schools. London: Trentham, 1989. 45—57
- 12 Pope AW, Bieman KL. Predicting adolescent peer problems and antisocial activities: The relative roles of aggression and dysregulation. Development Psychology, 1999, 35: 335—346
- 13 Dodge KA, Coie JD, Pettit GS, et al. Peer status and aggression in boys' groups: Developmental and contextual analyses. Child Development, 1990, 61: 1289—1309

(收稿日期: 2002—05—16)