

Psychological Types at Work

职场心理类型

MBTI® 视角

罗万·贝恩 (Rowan Bayne) 著

孙益武 译



根据精神分析大师荣格的心理类型理论而发展的 **MBTI** 人格类型能帮助你准确地认识自我，理解他人，丰富自己的多彩人格！

测试性格类型的手册 理解性格冲突的指南
提高职商修炼的向导 洞悉组织行为的宝典

MBTI 测试是当前最为知名和最受信赖的性格测试工具，已被翻译成 **21** 种语言，每年有 **150** 万人接受专业的施测，包括许多财富 **500** 强公司的员工。

Psychological Types at Work

职场心理类型

MBTI® 视角

罗万·贝恩 (Rowan Bayne) 著

孙益武 译

图书在版编目(CIP)数据

职场心理类型:MBTI®视角/(英)贝恩(Bayne,R.)著;孙益武译. —上海:上海财经大学出版社,2012.4

书名原文:Psychological Types at Work:An MBTI® Perspective

ISBN 978-7-5642-1298-8/F·1298

I. ①职… II. ①贝… ②孙… III. ①职业-应用心理学
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 015952 号

- 策 划 张美芳
- 责任编辑 黄 荟
- 封面设计 张克瑶
- 责任校对 赵 伟 廖沛昕

ZHICHANG XINLI LEIXING

职场心理类型

——MBTI®视角

罗万·贝恩 著
(Rowan Bayne)

孙益武 译

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路321号乙 邮编 200434)

网 址:<http://www.sufep.com>

电子邮箱:webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海译文印刷厂印刷

上海春秋印刷厂装订

2012年4月第1版 2012年4月第1次印刷

710mm×1000mm 1/16 11.5印张 225千字

印数:0 001—3 500 定价:32.00元

Rowan Bayne

Psychological Types at Work: An MBTI[®] Perspective

ISBN: 9781861529909

Copyright © 2004 Cengage Emea, a part of Cengage Learning.

First published by Cengage Emea. All Rights reserved. 本书原版由圣智学习出版公司欧洲、中东、非洲分公司出版。版权所有,盗印必究。

Authorized Translation Edition by Cengage Learning and Shanghai University of Finance & Economics Press (SUFEP). No part of this book may be reproduced in any form without the express written permission of Cengage Learning and SUFEP. 本书中文简体字翻译版由圣智学习出版公司和上海财经大学出版社合作出版发行。未经圣智学习出版公司和上海财经大学出版社明确书面许可,不得以任何方式复制本书的任何部分。

Cengage Learning Asia Pte. Ltd.

5 Shenton Way, # 01-01 UIC Building, Singapore 068808

上海市版权局著作权合同登记号 图字:09-2011-393 号

2012 年中文版专有出版权属上海财经大学出版社

版权所有 翻版必究

本书封面贴有 Cengage Learning 防伪标签,无标签者不得销售。

译者序

初次接触 MBTI 还要追溯到 6 年前,测试后听完分析和解释,我忽然觉得醍醐灌顶,意识到平时种种行为背后的心理偏好是那么神奇,从此便开始关注 MBTI。在复旦大学学生职业发展教育服务中心工作期间,我接触到一些心理学知识和职业咨询。工作中我不满足于简历、面试等技巧性的辅导,很希望能帮助学生理解自我,并能找到与他们自己性格相匹配的工作;不仅要帮助他们就业,而且要能快乐地工作,这对于很多人来说并不容易。此外,我还帮助一些高中学生利用 MBTI 来选择自己的大学专业,也取得了不错的效果;当然,MBTI 对于职场人士的帮助,更是有立竿见影的效果。为了胜任自己的工作和实现帮助他人的理想,我不仅参加了上海市中级职业咨询师和学校心理咨询师的认证,而且还参加了 MBTI 施测师的培训和认证。我曾一度考虑是否要转专业攻读心理学博士,以加强对 MBTI 的理论学习,后来还是继续攻读法学博士,但对 MBTI 的学习和运用一直都没有放弃。

本书的翻译过程也是我学习 MBTI 的过程,初稿译于 2009 年春节。虽说当时已经有《赢在性格》、《就业宝典》和《请理解我》等不错的译著问世,然而自己觉得国内对 MBTI 的认可和接受程度还远远不够,特别是在学术界和校园里。所以自己希望能尽绵薄之力,把罗万教授的这部精品翻译介绍给大家,因为这本书将 MBTI 与我们工作和生活的方方面面紧密联系起来,既有侧重于职业的生涯(第三章)和选择(第四章),又有侧重于生活的时间管理(第五章)、沟通(第六章)和健康(第七章),还有侧重于自我发展的辅导和咨询(第八章)、领导和管理(第九章)。可以说,这是一本关于 MBTI 的“小百科全书”。对于学生读者来说,更是了解自我、尊重差异的行动指南,书中有许多练习,简单实用且效果突出;书中既有生涯规划的内容,也有如何节食健身和应对压力的针对性指导,还有表达和写作的技巧,甚至还有适合你自己的学习风格和理想度假安排。

然而这部译作的问世并不顺利,先后咨询过上海几家出版社,均因担心书稿的

市场接受程度而没有达成最后协议,后经外教社武泽明先生牵线,联系到上海财经大学出版社,张美芳老师非常愿意帮助我完成这个心愿,黄荟老师在编辑出版过程中付出很多,在此表示衷心感谢。当然,还要感谢在我 MBTI 学习道路上的朱臻雯博士、吴楚宇先生和王善平先生,他们是我 MBTI 学习过程中的启蒙老师、培训老师和认证老师;还要感谢我的导师张乃根教授,虽然这不是一本法学著作,但我在紧张的博士课程学习之余进行了校稿工作,挤占了法学专业学习的时间,对导师有一些愧疚之心,希望老师谅解学生的“游离”,我会用心学好法学。

最后感谢我的爱妻徐轩老师,她在繁忙工作和学习之余,帮我做校对和通读书稿工作,并提出很多很好的建议。感谢我父母长期以来的默默支持,在多数节假日都没有回家看望二老,总是找很多理由来自我辩解,真是惭愧!

由于我是心理学的外行,翻译时感到有些力不从心,难免会有些错误,自己当负不能“信、达、雅”及翻译错误的责任,望各位读者不吝赐教。

联系邮件:sunywumbti@gmail.com

孙益武

致谢

真诚感谢瑞秋·卡尔森(Rae Carlson)和尼西姆·李维(Nissim Levy)于1973年在《人格》杂志发表的作品——《荣格类型学研究:记忆、社会感知和社会反应》。我忽然想到他们大约在1979年发表的文章,当时被文章的清晰度和事实所震惊,我能够很容易理解其中的统计数据,最重要的是,他们所调查的人格理论的潜力和他们所发现的优势与实际关联。MBTI理论是伊莎贝尔·迈尔斯(Isabel Myers)对荣格理论的澄清和发展;从那时起,我一直对人格类型情有独钟。

自从1979年在图书馆阅读开始,我就观察、思考和讨论数以千计的人的可能的类型,感谢他们!

感谢特蕾西·巴克斯(Tracy Boakes)的文字处理工作,她总是能够积极、轻盈又快速地帮我把混乱的草稿整理好。

感谢萨利·克罗斯(Sally Close)熟练地审稿。

感谢苏珊娜·马斯特斯(Susanne Masters),我从她的文章中摘录两段(第二章)。

感谢奥特·克劳格咨询公司(Otto Kroeger Associates, OKA)授权我复制修正的简笔人物画(第二章)。

感谢咨询心理学家出版社(Consulting Psychologists Press, CPP)特别许可我复制引用英国和美国MBTI类型的修正版本(第二章)。

感谢牛津心理学家出版社(Oxford Psychologists Press, OPP)允许我复制“MBTI假日”(第三章)。

MBTI[®]、Myers-Briggs[®]和Myers-Briggs Type Indicator[®]是MBTI基金会在美国和其他地方的商业标志或注册商标。

导 论

本书应用了 MBTI 量表以及与工作方面相关的研究理论。MBTI 理论是伊莎贝尔·迈尔斯对荣格的人格理论最奥妙部分的澄清和发展。它最具特色的是：非常认真地对待个性和积极的、建设性的品质。我择取最相关的思想和证据，整合它们、批判它们，并且拿它们与似乎很有用的主流职业心理学作比较，进一步讨论 MBTI 对于经理人、人力资源专业人士和咨询师、学习管理和职业心理学的学生们的含义。

在第一章，我首先讨论 MBTI 理论的巨大成功以及它的利弊，其次关注理论的有效使用，包括证据基础的实践和 4 个层次的应用。第一章末尾介绍在 MBTI 工作坊中应用 MBTI 理论经常涉及的问题。

在书中直接引用 MBTI 量表本身既不合法，也不符合道德准则。评估心理类型的其他量表也不合乎道德准则，因为它没有被验证，并且量表结果（特别是数字表现形式的）很容易造成一个虚假的权威。所以，第二章用一种特别的方式介绍理论，那就是允许理性和准确地评估你的全部或部分的心理类型。

也许你已经完成了 MBTI 量表或是迈尔斯提出的 16 种心理类型的其他测评方式，利用第二章，可以温习相关理论，检验测评结果的准确性，同时也对 MBTI 理论进行了新的内容介绍。

第二章的另外一个功能就是，指导你将 MBTI 理论应用于他人而非自己。第二章主要回顾偏好的重要概念、偏好的 4 个维度、凯尔西模型中的 4 种特质、类型动力和类型发展。与第一章一样，在章节最后，对常见问题作一些回应。

所有工作中应用的章节主要讨论 MBTI 视角下的工作，经常被称为“人力资源管理”，在英国称之为“职业心理学”，在欧洲的其他地方称之为“工作和组织心理学”，在美国称之为“个体和组织心理学”等。这些相关方面是：职业生涯（第三章）、选择（第四章）、时间（第五章）、沟通（第六章）、健康（第七章）、咨询与辅导（第八章）、领导和管理（第九章）。

目录

译者序/1

致谢/1

导论/1

第一章 MBTI 理论应用/1

MBTI 理论和应用的优势/3

MBTI 理论和应用的缺点/6

循证实践与 MBTI 理论/8

MBTI 理论的 4 个应用层次/10

一些问题和回应/11

结论/13

第二章 MBTI 理论与澄清你的类型(如果你愿意)/14

设置场景/14

4 组偏好/17

类型/21

MBTI 理论积极基调的提示/22

澄清类型:深度策略和观点/22

合乎伦理的 MBTI 理论应用/31

问题和回答/32

结论/41

第三章 生涯/42

生涯的观念/43

生涯选择/46

工作满意度和工作表现/53

探索满意的生涯/57

结论/59

第四章 选择/60

工作描述/60

设计申请表格/63

面试/66

三种争议/69

结论/73

第五章 时间/74

JP 偏好和时间/75

其他偏好和时间/76

菲茨西蒙斯的研究/79

拖延/80

47号内向情结/81

时间观念/83

结论/84

第六章 沟通/85

4种“语言”/86

6种环境/93

结论/105

第七章 健康/106

身体锻炼/106

饮食/110

身体疾病/113

压力/114

应对压力/115
表达性写作/121
工作和生活平衡的笔记/124
结论/124

第八章 咨询与辅导/125

咨询和辅导的一般框架/127
咨询模型的选择/132
策略和技术的选择/135
人们能改变多少? /139
结论/140

第九章 领导和管理/141

领导风格/142
管理问题/147
目标设定/149
管理财务/151
管理变化/153
结论/154

MBTI 资源/155

参考文献/156

第一章 MBTI 理论应用

在本章,首先讨论 MBTI 理论的巨大成功和利弊。然后介绍理论应用的两个方面:证据基础的实践和应用的层次。在最后一节,对在课程和工作坊中经常涉及的相关问题作出一些简短的回应。

MBTI 理论的商业化很成功,而且有相当多的研究论文和翻译。理论的一般应用是通过量表来实施的,它也是非临床人格测试中使用最广泛的。2003 年版本的牛津心理学家出版社(OPP)目录称之为“世界上最受欢迎的人格测评”,并且持续多年,每年有 200 万~300 万人在使用^[1]。

同时,还有大量并迅速增长的相关文献,包括实验研究和应用。心理类型应用中心(CAPT)的在线书目在 2002 年就包括了近 8 000 个条目^[2],其中包括 1 542 篇博士论文。《心理类型》杂志也走过了 25 年历史^[3],并在 1994 年成为美国心理协会 PsycINFO 系统的一部分。这也是主流心理学对 MBTI 的高度认可。

MBTI 理论成功的另一个标志就是,已经翻译的 MBTI 量表的语言版本数量。2003 年可用的商业版本见表 1.1,研究者限用的翻译版本见表 1.2,正在翻译中的版本见表 1.3。

[1] Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L. and Hammer, A. L. (1998) *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: CPP, 3rd edn. CPP Catalog, 2001.

[2] Styron, B. (2002) The Center for Applications of Psychological Type: a history. *Journal of Psychological Type*, **61**, 63-66.

[3] Carskadon, T. (2002) Journal of Psychological Type: A 25-year history. *Journal of Psychological Type*, **61**, 3-37.

表 1.1

商业版本

英语(欧洲)
英语(澳洲)
马来西亚语
中文
荷兰语
法语(欧洲)
法语(加拿大)
德语
意大利语
日语
韩语
挪威语
葡萄牙语
西班牙语(美国、欧洲和阿根廷)
瑞典语

资料来源:心理类型应用中心(CAPT),2003年2月。

表 1.2

研究版本

南非的公用荷兰语
阿拉伯语
捷克语
芬兰语
佛兰德语
希腊语
匈牙利语
冰岛语
斯洛伐克语
泰国语
越南语
祖鲁族语

资料来源:心理类型应用中心(CAPT),2003年2月。

表 1.3 正在翻译的版本

阿尔巴尼亚语
波斯尼亚语
保加利亚语
克罗地亚语
匈牙利语
拉脱维亚语
马其顿语
波兰语
塞尔维亚语
斯洛文尼亚语
土耳其语

资料来源:心理类型应用中心(CAPT),2003年2月。

MBTI 理论和应用的优势

我认为,这种持续成功缘于以下五个原因或优点:人格类型描述的积极语调;目标的通用本质和广泛应用;多功能性;有效性的验证;还有最具争议的“类型”一词。第一种优点也可以被看作一种缺点,我认为有效性证据是相对好的,但有值得完善的空间。

积极语调

类型描述的积极语调在整个第二章会得到阐述,进行简要讨论并与“大五理论”(five factor)作比较。对偏好、气质和类型的描述非常鲜活,但它们似乎也很残酷,描述太好了反而显得不真实。

然而,它们都是“双刃剑”,有优势也有相应的劣势。因此,一种心理类型发挥到极致,相反的类型也就最弱;反之亦然。

目标

理论的一般目标:(1)帮助我们理解并尊重自己;(2)帮助我们理解并尊重他人。着重强调对偏好的建设性使用,反对断然的非建设性。但是,人倾向于为与自身不同的人贴上这样或那样的标签,如傻的、没有效率的、笨拙的或是疯的。更多的 MBTI 理论特定应用包括团队建设、关系咨询、差异感知训练、自我发展、生涯

发展、领导力训练等。

“差异的运用”听起来似乎与个人无关(就像“人力资源管理”),但是,MBTI理论不仅帮助人们进行对自己及他人的正确认识和评价(这种自我评价往往很难表述,而对他人的评价也容易被轻视),而且提供一种温暖的、积极的基调。也正是因为这种基调,MBTI获得了巨大的成功。除了很多具体的实践应用之外,MBTI理论还对人格中抽象的尊重差异进行了发展。

多功能性

理论的多功能性通过它的广泛且不同层次的应用就可见一斑^[1]。在最简单的应用层面,一个维度中的一个偏好就可提供一个实用的视角;在最复杂的层面,有类型动力,包括所谓的人格“影子”面。在偏好和类型动力之间有4种气质、16种类型和其他偏好的组合,并且伴有类型发展这一不变的额外因素。

效度证据

MBTI理论效度的证据是实质性的,尽管在偏好的层次上要多于类型动力。^[2]有两个主要的来源:一是人格的“大五理论”,数年来它是一种占据主流的人格研究,超过MBTI理论对应用人格类型的占据;二是对理论本身的研究,绝大多数通过使用MBTI量表。

“大五理论”已经得到严格而广泛的研究,“大五理论”中有4个因素与MBTI理论中的4组偏好高度相关。^[3]在偏好的层面上,MBTI理论的有效性可以通过

[1] Bayne, R. (2004) *Ideas and Evidence: Critical Reflections on MBTI Theory and Practice*. Gainesville, FL: CAPT.

[2] Bayne, R. (1995) *The Myers-Briggs Type Indicator: A Critical Review and Practical Guide*. Cheltenham: Nelson Thornes.

Bayne, R. (2004) *Ideas and Evidence: Critical Reflections on MBTI Theory and Practice*. Gainesville, FL: CAPT.

Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenken, N. L. and Hammer, A. L. (1998) *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: CPP, 3rd edn.

[3] McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1989) Re-interpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five factor model of personality. *Journal of Personality*, **57**, 17-37.

Furnham, A. (1996) The big five versus the big four: the relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Difference*, **21**, 303-307.

研究“大五理论”得到支持。我认为两套性格测评工具的关系对于 MBTI 理论来说是理想的,能够强烈佐证 MBTI 理论的有效性,但对于每一偏好或因素的意思解释应当留有空间。

一般来说,这两种理论的交汇也能够鼓励人格类型的发展:由根本上不同的传统而发展出来的量表如此一致地得出人格的 4 种主要特征。的确,尽管麦克雷(McCrae)和科斯塔(Costa)总是批评 MBTI 理论,但仍评价其描述是“相当好”。^[1]两种理论的区别在于:基调(第二章阐述)、对术语“类型”的态度(下一节),当然包括了第五因素——焦虑(在本章关于 MBTI 理论劣势部分中讨论)。

MBTI 量表本身已经被广泛研究。部分研究会在这本书中进行讨论,例如心理类型和生活选择的关系(第三章和第八章)。其他研究评述详见哈默(Hammer)的《MBTI 应用:对 MBTI 的十年研究》^[2]、迈尔斯(Myers)等人的《MBTI 使用与发展指南手册》^[3]和贝恩(Bayne)的《MBTI 的批判反思与实践向导》^[4]等著作。目前为止的有效性证据较多支持偏好而非类型动力。然而,类型动力对每种类型意味着很多,并不是 4 个维度偏好的简单叠加。无论如何,本书大多数讨论仅限于偏好的层面。

类型

对于 MBTI 类型理论来说,“类型”是一个危险的单词,因为它会被一种你习惯的方式解释为一个严格的、令人窒息的箱子。它可能同时含有神秘和庸医之术的内涵。然而,我认为“类型”一词的优点远超过缺点。首先,MBTI 理论中“类型”比“害怕”和“拒绝”这样的词有更加灵活的意思,它表明每一个人是一个独立个体,在那种独立性当中,类型是一个重要的因素,并且我们的行为受到类型的影响,但又绝非仅限于此。其次,在 MBTI 理论中,“类型”暗含着:人们在某些方面非常相似(几乎每个人在有时使用所有的偏好),但是又显著地根本不同(人们在种类上不同,而不仅仅是程度上)。我想后者的意思表现在主要优点上:“类型”比“风格”

[1] McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1989) Re-interpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 35.

[2] Hammer, A. L. (ed.) (1996) *MBTI Applications: A Decade of Research on the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: CPP.

[3] Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L. and Hammer, A. L. (1998) *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: CPP, 3rd edn.

[4] Bayne, R. (1995) *The Myers-Briggs Type Indicator: A Critical Review and Practical Guide*. Cheltenham: Nelson Thornes.

Bayne, R. (2004) *Ideas and Evidence: Critical Reflections on MBTI Theory and Practice*. Gainesville, FL: CAPT.

(style)和“偏好”(preference)(更不适合)强调差异的根本特性。

人们行为的一致性程度也是我们讨论主题的一部分。一种说法认为,人是动态的、可变的且复杂的。“我变”可能是个战斗口号,“我包含着很多种”。并且确实如此,但对于人格来说,应当是更有意思的想法,我们也需要一致性。我们不是机器人,我们也不是变幻莫测的。我认为 MBTI 理论中“类型”(和“偏好”,第二章中讨论)一词很好地反映了这一现实。

类型的第二个优点是它暗含着人格的结构和组织。特质理论当前占据着人格研究文献,它们类似于使用运动速度、大小、毛皮等来描述动物。例如,这种动物是快速的,中等大小,并且有毛皮(特性)或者它是一只豹(类型)。特质标签能够传达有价值的信息,但没有类型标签传递的信息多,类型标签这样表达也更加经济。^[1]

当然,豹子与人类相比也不直接相似。准确地对人的类型进行判定并不比描述动物简单,因为人类对掩饰行为和真正的多才多艺都很擅长,并且我们的背景(家庭、文化等)更加复杂。豹子的发展比人类更加直接,并且动机也更加直接。

类型的第三个优势也与豹子的类比相关。许多人(比例未知)使用他们自己的类型理论来指导他们的行为。这些个人的理论倾向于使用原型或模糊的类型,也就是一种如同 MBTI 理论的类型分类,这种分类比其他类型理论更加适合一些人。例如,知更鸟是一种典型的鸟,相比而言鸵鸟则不是。许多人发展自己的类型理论这一事实则表明 MBTI 理论的另一项优势,使得 MBTI 理论更加吸引人并且容易使用。另一方面,这些“业余”类型理论可以通过更好地分类和更加谨慎地使用而得到完善。

MBTI 理论和应用的缺点

我认为 MBTI 理论和应用有三个主要缺点:缺失焦虑(或者神经质)这一主要的人格特质;对于类型发展没有严格测量;有时会遭到滥用。在某种程度上,前两个缺点也可以被看作优点,滥用也许不可避免但可以减少。

焦虑

如前所述,4 个 MBTI 偏好与“大五人格理论”中的 4 个因素高度相关。另一个因素就是焦虑,这绝对是一个主要的个体差异。把焦虑当作一个偏好来积极地

[1] Bayne, R. (2004) *Ideas and Evidence: Critical Reflections on MBTI Theory and Practice*. Gainesville, FL: CAPT.