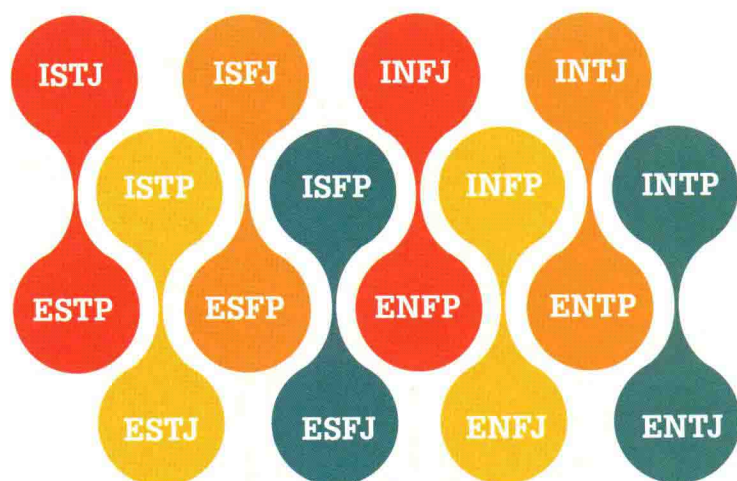


TYPE TALK AT WORK (REVISED AND UPDATED)

HOW THE 16 PERSONALITY TYPES
DETERMINE YOUR SUCCESS ON THE JOB




赢在性格

奥托·
[美] 珍妮特 (Huesen) 著
希尔·路特莱奇 (Hile Rutledge)
王善平等译

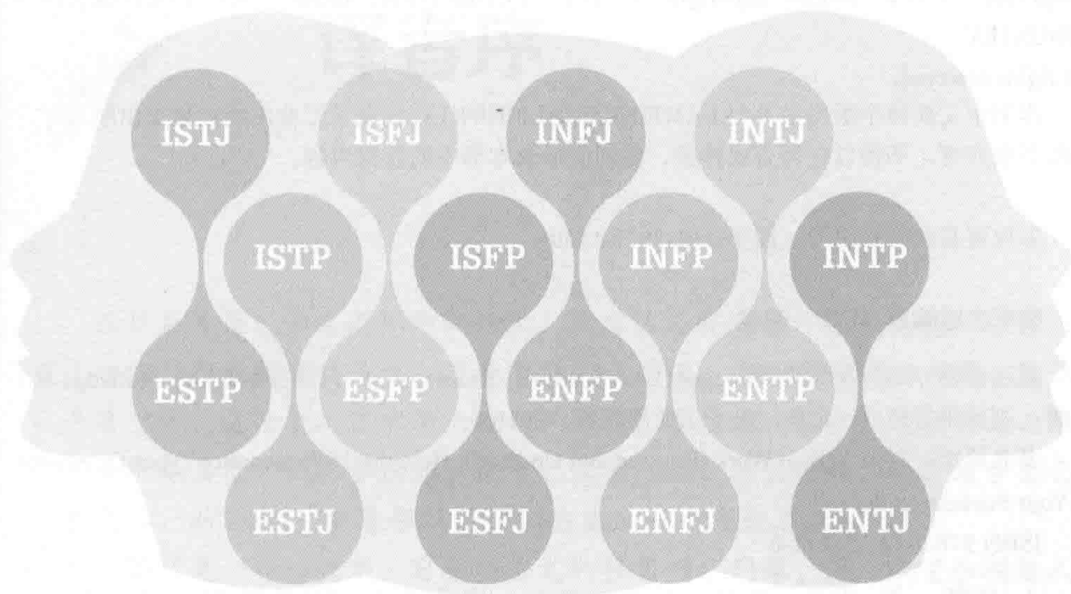
洞悉性格类型，领导自我和他人
运用MBTI® 构筑领导力人格基石

 中国工信出版集团

 电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

TYPE TALK AT WORK (REVISED AND UPDATED)

HOW THE 16 PERSONALITY TYPES
DETERMINE YOUR SUCCESS ON THE JOB



赢在性格

奥托·克劳格 (Otto Kroeger)

[美] 珍妮特·M·苏森 (Janet M. Thuesen) 著

希尔·路特莱奇 (Hile Rutledge)

王善平等译

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

TYPE TALK AT WORK (REVISED AND UPDATED): HOW THE 16 PERSONALITY TYPES DETERMINE YOUR SUCCESS ON THE JOB by OTTO KROEGER WITH JANET M. THUESEN AND HILE RUTLEDGE

Copyright: © 2002 by Janet M. Thuesen and Otto Kroeger

This edition arranged with BALLANTINE PUBLISHING, a division of RANDOM HOUSE PUBLISHING GROUP through Big Apple Agency, Inc., Labuan, Malaysia.

Simplified Chinese edition copyright: © 2016 PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

All rights reserved.

本书中文简体字版经由 BALLANTINE PUBLISHING 授权电子工业出版社独家出版发行。未经书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何内容。

版权贸易合同登记号 图字：01-2016-1550

图书在版编目 (CIP) 数据

赢在性格 / (美)克劳格 (Kroeger, O.), (美)苏森 (Thuesen, J.M.), (美)路特莱奇 (Rutledge, H.) 著; 王善平等译. —北京: 电子工业出版社, 2016.6

书名原文: Type Talk at Work (Revised and Updated): How the 16 Personality Types Determine Your Success on the Job

ISBN 978-7-121-28621-6

I. ①赢… II. ①克… ②苏… ③路… ④王… III. ①性格—通俗读物 IV. ①B848.6-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 082133 号

策划编辑: 晋 晶

责任编辑: 袁桂春

印 刷: 三河市双峰印刷装订有限公司

装 订: 三河市双峰印刷装订有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1000 1/16 印张: 17.75 字数: 309 千字

版 次: 2016 年 6 月第 1 版

印 次: 2016 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 45.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888, 88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式: (010) 88254199, sjb@phei.com.cn。



目 录

第 1 部分 性格观察的理论介绍

第 1 章 以人为本 / 2

“用我们的方式来做这件事，你介意吗？”

第 2 章 你是什么性格类型 / 10

“会有人关心我的需求吗？”

第 3 章 性格类型 ABC / 17

“请问你能不能用眼睛来找东西，而不是用嘴巴？”

第 4 章 性格类型观察“十诫” / 33

第 5 章 性格类型观察的一条捷径：四种气质 / 37

“嗨，我是 NF，我来帮助你们。”

第 2 部分 将性格观察运用到工作中 / 45

第 6 章 领导力 / 46

“我要成为这一整套新技术的专家。”

第7章 团队建设 / 68

“在这个问题上，也许我不是能给你提出好建议的最佳人选。”

第8章 问题解决 / 90

“那不是好好的吗？为什么要改变呢？”

第9章 冲突处理 / 103

“现在，请控制你的情绪！”

第10章 目标设定 / 116

“如果我真的说出来，会有人听吗？”

第11章 时间管理 / 127

“我们没有时间把事情做对，我们只有时间把事情做完。”

第12章 聘用和解雇 / 139

“我们怎么才能彼此信任，不会把对方的工作搞砸呢？”

第13章 职业道德 / 154

“为什么我们花这么多工作时间来讨论一个并不存在的问题？”

第14章 压力管理 / 167

“现在，就是现在，我们不能束手无策。”

第15章 性格类型在销售中的运用 / 180

“让我向你介绍一下割草人俱乐部。”

第16章 性格类型观察朝九晚五 / 192

问：“这本书是关于什么的？”

答：“大概250页吧。”

第17章 最后的思考，抓住四个关键点 / 205

第3部分 16种性格类型在工作中的表现 / 209

简介 / 210

ISTJ 生命的组成者 / 212

ISFJ 全身心投入把工作完成 / 217

INFJ 发挥激励作用的领导者和下属 / 221

INTJ 生活中独立的思考者 / 225

ISTP 干起来吧 / 229

ISFP 行动胜于语言 / 233

INFP 让生活更美好、更温馨 / 237

INTP 创造新的生活观念 / 241

ESTP 活在当下 / 245

ESFP 快乐工作 / 249

ENFP 以人为本 / 252

ENTP 精力充沛的冒险家 / 256

ESTJ 生活中天生的管理者 / 259

ESFJ 值得信赖的朋友 / 263

ENFJ 循循善诱的说服者 / 266

ENTJ 天生的领导者 / 270

Type Talk at Work

职业性格
测试手册

第 1 部分

性格观察的理论介绍



第 1 章

以人为本

“用我们的方式来做这件事，你介意吗？”

说起“要宽容”、“对不同的意见持开放的态度”、“允许百家争鸣、百花齐放”这些观点，我们几乎个个都会点头称是。但说起来容易，做起来难。

生活并不是这样简单！

要接受不同的意见和观点、不同的做人风格、不同的处事方式不是件容易的事，即便对那些平时就心胸开阔的人来说也是如此。

这一点，有一个明显的例证。平时我们总是用相对较为负面的词汇描绘与自己不同的人：有点怪、太浮躁、乌鸦嘴、木头一根等。这种习惯在工作中表现得尤为明显，我们常把办公室里话多的人说成“碎嘴皮子”、“会搬弄是非”，把认真检查工作说成“鸡蛋里挑骨头”，把那些较为严肃和严厉的上司说成“冷血动物”。

其实我们每个人都有自己的风格、自己的喜好、自己的各种习惯。一个人的闲散风格可能被另一个人看作没有激情；一个人边想边说可能被另一个人视为胡言乱语；一个人紧跟时代脉搏在另一个人的眼里则有可能是过分炫耀。这些风格上的差异会导致重大的沟通障碍、误解甚至关系摩擦。在组织中，这将导致人际交流阻塞、信任度降低，员工情绪也会受到严重干扰，以致最后影响生产率、产品质量和顾客服务态度。

更值得一提的是，我们的工作和环境是处在不断变化的状态之中的，这就使得一个组织可能的风格更为丰富多彩且在不停地发展。不同的工作、不同的技术、不同的文化、不同的行业甚至不同的价值观念都会使上述沟通发生障碍，而误解和关系摩擦会大量、快速地成为我们必须面对的一个严峻挑战。

组织能够在丰富多彩的风格和变化中生存下来并发展壮大，与员工之间彼

此有效的沟通是分不开的。这并不是说有必要完全敞开心扉地沟通观点，或者提倡你和老板、同事、下属成为最好的朋友。我们只是在讨论如何将众多差异转化为团结员工的强大力量而不是离间他们的严重动因。

性格类型观察法（MBTI[®]，也称迈尔斯-布里格斯类型指标）是一个有效的工具。

用不同的形容词形容他人，对不同的人进行归类都是极为正常的，问题是，既然我们要这样做，就应该做得专业，做得科学、客观，使这种形容和分类更具有建设性。性格类型观察法便是构筑在科学的理论基础上的，经过五六十年在组织中的应用，它已经形成了一种有效的方法来帮助企业组织中的各种人员更为和谐地相互合作，并出色地完成各自的任务。最要紧的是，性格类型观察法是极其有趣的。

性格类型观察法不仅可以应用于工作场合，也可以应用于你的朋友、恋人、配偶、父母、孩子、邻居及各种陌生人。（我们的前一本书《性格类型》讲述了性格类型观察法在日常生活中的应用，帮助人们增进相互理解和沟通。）在进行咨询和培训时，我们曾经成功地帮助人们进行了职业生涯转换，消除了与父母（或孩子）间的隔阂，甚至帮助人们有效理财和控制饮食习惯。我们将性格类型观察法用于自己生活的方方面面，包括朋友、同事、孩子及婚礼的计划。

当然，你不一定非这样做不可，但的确存在这样的可能性，即你使用性格类型观察法的次数越多，你便越能发现更多的使用方法和领域。事实上，有许多人都已经上瘾了。在多年的学习和实践中，我们也已经体会到了性格类型观察法的一个重要特点，即它是一种心理测量系统。其结果没有好坏、高低之分，但可以用来解释许多正常的行为。性格类型观察法赞美和颂扬这些人际差异，并且建设性地把这些差异应用在工作和生活的各个领域，使我们更加客观地看待别人的行为而不是一味的主观和臆断。

类型观察理论简史

类型观察理论可追溯到近百年以前。瑞士心理学家荣格第一次指出人的行为并不是随机无序的，实际上是可以预测的，同时又是可以分类的。当时，荣格的这些研究、思考和论述与其他心理学家并不完全一致。因为当时其他心理学家更多的是研究人的非正常的、病态的心理活动和行为。荣格说，不

同的行为是由于我们在执行大脑功能时有不同的偏好，而这些不同的偏好构成了我们的人格，伴随着我们一生。这些偏好在我们生活的早期便已形成，成为构筑我们人格的最基本的要素。按照荣格的论述，这些偏好就成为我们一生中对人、对事的重要取向。

有两位女士，虽然都不是专业的心理学教育背景出身，但都对类型分类有浓厚的兴趣。其中一位凯瑟琳·布里格斯（Katharine Briggs）早在 20 世纪初叶就已经开始独立研究，试着根据人们的生活风格来把他们进行分类。当时，她把人们对待生活的不同态度进行了不同的类型判别。1923 年，荣格的著作英文版出版，布里格斯就把她的工作放在了一边，开始专心致志研究荣格的著作。和她的女儿伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯（Isabel Briggs Myers）一起，两人整整用了 20 年时间，通过不断地观察并开发更好的方式来测量人们之间的这些不同。第二次世界大战爆发以后，她们看到很多人走出家门，走上工作岗位。但是她们注意到，许多人所做的工作和他们的性格并不一定匹配。于是，这两位女士便在一起设计了一份心理学的量表来测量人与人之间的这些不同。这便是现在我们知道的 MBTI[®]。MBTI[®] 在 20 世纪 80 年代以后渐渐获得人们的认同。

今天，MBTI[®] 是世界上应用最广泛的心理测试工具。按照它的出版商 CPP 的统计，1990 年就有 200 多万人在使用 MBTI[®]，而且这份量表已经被翻译成日文、中文、西班牙文、法文、德文及许许多多其他语言。

比如，我们看到有人总是在约会和开会时迟到，使用性格类型观察法就能知道这也是一种性格类型的特征，而不一定是对会议或约会的轻视或冒犯。同样，如果一个人不能过多地关注细节，也会被看作一种正常的性格特征，而不会被盲目地看作对某件事情的不重视和不关心。总而言之，性格类型观察法把我们平时对人际差异的那种负面的臆断提升成为正面的具有建设性的观察，从而让工作和家庭都获得更多的和谐和理解。

人的重要性

自 20 世纪 90 年代起，性格类型观察法中以人为中心的特征已成为当今工作中的重要财富。现在，人们已经普遍意识到：人力资本是企业组织成功的关键。

键因素，与顾客、供应商、员工甚至自己的关系已经成为成功的一块重要基石。

环顾四周，你可以看到成功地运用信息以及提供个性化的服务会带给你许多成功的机会，但要做好这些事需要优质的工作关系，包括团队合作以及积极向上的员工。这样一个以关系为中心的工作场所需要你更多地了解你周围的人——老板、员工及同事、顾客和供应商，以便使你能够很成功地和他们合作来解决各种各样的问题。换句话说，任何成功都需要你依靠他人的帮助，并且满足他人的需求。你必须成为一个“人”方面的专家。

美国现代企业或组织中的许多调查和统计研究结果表明：我们并没有完全做好这一点。根据美国国家提高生产率委员会所做的调查，在美国只有 50% 的工作组织会在人际关系等方面花费力气。而根据 Wyatt 公司 1987 年的调查，只有将近一半的美国员工认为他们的老板能够更有效地激励他们。1989 年的调查带来了更不好的消息——有 43% 的美国员工认为人的本性就是说谎、虚伪和只想赚钱。另一个有关信任和忠诚的调查是由 Carnegie 和 Mellon 公司进行的，他们的研究有将近 400 多位经理人参与，其结果是有将近 1/3 的人对他们的老板不信任，有将近一半的人对公司的管理层不信任。

这也就是为什么工作中的关系产生了压力，从而造成消极怠工和生产率下降。这导致美国的公司每年会有近 1.5 亿美元的损失。

并不是说性格类型观察法能够很快地帮助你解决这些问题，但是我们保证在解决问题的过程中它能帮助你有效地发现问题和分析问题。性格类型观察法能使你通过有质有量地提高公司内部的互相理解和沟通，充分运用组织和个人的各种优势，这真是非常奇妙。通过努力，性格类型观察法能够使人和人之间的问题得到解决，部门和部门之间的许多争执和分歧得到有效化解，流程中的许多瓶颈问题能够得到疏通而最终能够按时完成任务。这在我们的顾客群中已经一次又一次地得到验证，这些顾客群包括美国的《财富》500 强公司，如 HSBC、AT&T、IBM、福特汽车、贝尔，以及无数政府部门，甚至包括美国的军队和许许多多中小型企业。

性格类型观察法能做些什么

从某种意义上说，我们既在教人们一些非常显而易见的道理，也在一个更新、更深的层面上帮助人们去体验一些他们所知道的东西。通过下面的章节你

可以清晰地看到，从个人问题的解决到对整个公司的重组，性格类型观察法在工作中的应用是非常广泛的。下面所罗列的只是一些比较典型的问题。

- 按照性格偏好，有些人是非常容易和人打交道的，具有很强的亲和力。但是对另一种类型的人来说，尤其是异性，这些典型的特征却会被看作对他人的诱惑甚至骚扰。这就造成了在沟通当中的严重障碍，甚至可能会被认为一种性骚扰。同样，有一种类型的人，按照他们的自然行为偏好会显得非常冷峻，有时他可能会被误解为对人的不尊重、不信任，甚至是性别或种族上的歧视。通过对他人行为和类型方面的了解，我们就能有效地避免这种误解，清晰地认识到这只是一种自然的、不同风格的人际交往方式。
- 有些人能够自然应对各种变幻莫测的场景，他们似乎非常热衷于在最后一分钟赶工，他们每天开工的项目比完工的项目要多得多，或者说他们每天完工时的工作清单比开始工作时要长得多。这一切，在另外一拨人看来简直不可思议，这就等于每天都生活在一种混乱当中。性格类型观察法帮助我们明白，在工作中，只有尽量让不同类型的人都按照自己的风格行事，才能够获得最大的效果和效率。如果一味地要他们改变，那就只能获得相反的结果。
- 另有一种人，他们非常有想法，而且思路很宽。他们在工作中经常被提拔到领导岗位，有的甚至自己开公司。在这样的位置上，他们就必须非常注重细节，但这是他们不喜欢的，对他们造成了无形的压力。每天面对着这些问题使他们筋疲力尽。有了性格类型观察法，他们就能够知道怎样有效地授权，或者该怎样调节自己，来应对工作中的细节。

上述这些只是类型观察能够帮助你解决的众多问题中的一些简单的情景。在我们介绍更多的应用之前，我们首先必须了解类型观察背后的一些基本原理。

性格类型观察法的工作原理

你是喜欢和与你类型相同的人在一起，还是喜欢和与你类型不同的人在一起？绝大多数人在开始时恐怕都会被不同类型的人所吸引。但后来你会发现，这些不同类型的人可能令你非常不舒服。比如，在与你的老板、员工，或者顾

客交往时，当初的这些吸引力消退之后，你就会发现，你对这些差异的忍受能力并不一定很强。如果还有一点权力的话，你就可能干脆要求彻底消除这些差异：“按我的方式做，否则你干脆出局。”如果没有这样的权力，那你可能会尽可能地疏远和避开这些差异。

尽管在口头上说喜欢这些差异，但在实际生活中我们很少能容忍这些差异。尽管我们真诚地相信每个人都有他独特的优势，但是每当看到别人按照他们自己的方式行事，且与自己的方式格格不入时，我们总会感到不舒服和难以容忍。在组织中，这种情况被看作和自己不够贴心、不够合拍，更糟糕一点的话，可能会被看作有破坏性的，非常危险。通过性格类型观察法，你能够对这些不合拍和差异有一个清晰的认识和理解，并看到这些差异带来的潜力，使自己能够更加宽容地对待这些差异。

这整个过程都是从认识自己开始的。性格类型观察法会让你对自己有一个清晰的认识，了解你和周围的人有怎样的不同，从而进一步了解这些相同点和差异点会使你和同事之间的关系在哪里出现和谐，在哪里产生摩擦。

现在，就先来看一下你的偏好是如何形成的，以及这些偏好对你生活的重要意义。

天生的偏好

根据性格类型理论，我们每个人在出生的时候都有一个性格偏好。这个偏好可以体现在下面四个维度上。

外向 (E)	或	内向 (I)
感觉 (S)	或	直觉 (N)
思考 (T)	或	情感 (F)
判断 (J)	或	感知 (P)

请记住这八个名词和它们的符号。可以用左撇子还是右撇子来体会我们用脑的偏好。

性格类型观察法的应用领域

性格类型观察法的应用领域是非常广泛的，几乎涵盖了你工作中的所有

方面，下面举出的只是一些比较典型的应用场景。

- 更加有效地主持会议——使你在会中能够了解更多的不同观点，不同的参与者可能有的不同的需求。
- 性格和工作匹配度分析——通过了解天生的优势和薄弱环节，可以更好地选择和自己性格相匹配的工作，以提高工作的效率和满足感。
- 帮助解决工作中的人际冲突和矛盾——通过了解双方的个性，使你对矛盾的背后原因有一个清晰的认识和分析，这样可以更好地帮助双方消除误解、增进理解。
- 职业发展——通过了解自己的优势和薄弱环节，明确自己在发展过程中的重点、发展方向和发展方法。
- 影响力的提升——通过了解对象的特征和需求，能够更好地采取有效的说服策略和方法。
- 团队合作——同事之间相互了解彼此的性格特征，不但能够减少误会，而且在团队碰到问题时能够取长补短、优势互补，更加有效地运用合作的力量，更好地完成任务。

如果你是一个右撇子，这并不意味着你从来不用你的左手，只是说你更喜欢用你的右手。通常情况下，你可能更多地用右手而相对比较少地用左手，同时这种偏好的程度可能也会有差异。这个左右手偏好的例子同样适用于用脑的偏好。第2章我们会对四个维度上的用脑偏好，以及它们所具有的行为特征做更为详细的分析和描述。也许，在某一个维度上，你会发现这些偏好特征与你都有不同程度的吻合，但是你对其中的一个会觉得更加自然。

根据性格类型理论，人们一出生就有了这些偏好，并且一生都有它伴随。由于这种偏好的存在，人们总是有意无意地运用这些偏好，并在这些偏好领域培养充分的信心和足够的能力。但这并不是说人们从来不去那些非偏好的区域，从来不培养那些与非偏好领域相应的能力和特质。实际上，人们发展得越成熟就越能够在充分掌握偏好区域能力的基础上，不断使用那些非偏好区域的能力和特质，使我们的生活更加丰富和平衡。但是这些非偏好的特质永远不可能代替他们原始的偏好特质。也就是说，外向型的人永远不可能成为内向型的人，同样，内向型的人也永远不可能成为外向型的人。（这跟左右手偏好是同样的道理。左撇子永远不可能成为右撇子，右撇子也同样不可能成为左撇子。

所以不管一个右撇子能够活多久，不管这个右撇子左手写字写得多棒，他也永远不可能成为一个左撇子。)

可以把人的类型发展比喻成建造一栋房子。你的类型，即在四个维度上的偏好，就像这个房子的地基：它不应该随着时间的变化而变化。但是房子的其他部分，别人能够看见的那些部分，就像你平常的那些行为，也许会随着时间的变化而不断变化。比如，加了一间房间，重刷了一遍油漆，重新规划了花园，等等。也许 20 年以后，房子的外貌已经发生了重大的变化，但地基仍然是同一个地基。也就是说，就性格类型而言，它不会因为时间的变化而变化，但是人的外部行为也许会随着年龄的增长而得到不断的发展。

按照这样的理论，人的成长和发展是一个非常缓慢的过程，是一份全职的工作，需要你每时每刻的关注和努力。

事实上，我们有效管理他人的关键是首先管理好自己，这样就能以自信的态度与别人交往。所以本书的目的就是引导你首先了解自己，应用类型分析能使你的生活、工作更有成效。

(王善平译)



第 2 章

你是什么性格类型

“会有人关心我的需求吗？”

最为专业、有效地了解你的性格类型的方法，是使用 MBTI[®]做一次测量。本章所提供的素材只是为你在对自己或他人的性格类型进行初步了解和分析时提供一些参考。（如果你已知道了自己的性格类型——常用四个字母表示，可以跳过本章。）

随着本书在性格类型理论和应用方面的讨论不断展开，你对自己或他人的性格类型的理解也会不断深入。我们先从每天的工作和生活开始，让你对自己的性格类型有一个初步的判定。

阅读下面的描述语句，你可以发现自己非常认同其中的一些语句，而对另外一些语句你会一般认同，还有一些你根本不认同。请注意，我们在这里讨论的是“偏好和倾向”这样一个概念，比如内向偏好还是外向偏好。你完全有可能既认同一部分描述内向的语句，也认同一部分描述外向的语句。这很正常。但从总体而言，你总会在其中的一个偏好上认同程度高一些，那便是你的性格倾向所在。

前面曾提到，我们要在四个维度上探寻自己的偏好，即：

外向	或	内向
感觉	或	直觉
思考	或	情感
判断	或	感知

我们会在第 3 章对每个维度进行详细讨论。在这里，我们首先对人们在相互交流与精力支配方面的偏好和倾向进行讨论，那就是人的外向型（E）与内

向型 (I)。

偏好外向的人

- 趋于先说后想，或边说边想，在说中完成想，有时会责怪自己“说得太多”。
- 认识很多人，交际广，有很多“好朋友”，越多人参与自己的生活和活动，越有精神。
- 喜欢边阅读边做其他事（如看电视、听音乐等），做事乐于多头并进。
- 见面熟，爱与朋友、同事甚至陌生人交流，且往往是沟通交流中的主角。
- 喜欢电话铃响，一旦有话要说，就毫不犹豫地拿起听筒或去找人聊。
- 喜欢参加会议并积极发表自己的意见；如果没机会陈述自己的观点，会很不爽。
- 喜欢与大家一起“头脑风暴”，而不是一个人在那儿苦苦琢磨；如果不能与他人沟通交流，而只是独自冥思苦想，很快便精疲力竭。
- 感到听比说困难；不喜欢“默默无闻”；当无法参与一个对话时，用不了多久便会感到厌倦。
- 用嘴而不用眼来“找东西”：“我的眼镜丢了。有人看见我的眼镜了吗？它刚才还在呢。”当思路断了时，会口头“找”回来：“哎，我说什么来着？应该与今早的会有关吧。对了，是关于哈里特今天的发言。”
- 对于自己是谁、做什么、长相如何以及其他问题，需要同事、上司、下属的确认；可能自以为自己的工作做得不错，但在别人告诉自己之前，有时会持怀疑态度。

偏好内向的人

- 说话之前考虑再三并希望别人也这样做，经常会对别人说，“我得考虑一下”或“我以后再告诉你吧”。
- 喜欢自我独处带来的平和、安静时光；由于发现自己的时间非常容易遭受干扰，便培养出高度集中的注意力以排除周围的对话、电话等噪声。
- 被认为是个“伟大的倾听者”，但有时感到别人会利用这一点欺负自己。
- 时常有人称自己有些“腼腆”；不论你承认与否，你与别人打交道时总显得有点保守和矜持。
- 只喜欢与一个或少数几个亲近朋友分享有重要意义的时光。