



才储团队® 人才评估与选拔研讨小组

基于MBTI模型基本分析报告

原著：[美]Myers-Briggs / 编译：才储团队

候选人: 李健熙

完成问卷时间: 2010-11-12

[直接呈现报告主体](#)

被隐藏的实质

在科罗拉多的乡下，我们的车与前面一辆追尾，车头撞出了深深的痕迹，车歪歪斜斜的开了一段后停在一栋几近荒废的农屋前。Annette在农屋的回廊上欢呼雀跃，欢迎我们这些老朋友。

如果有人称得上是Colorado的野性生灵，那一定是Annette，这个强壮而充满能量的女人。你很难想象她会有什么根本性的改变。在和丈夫分居之后，她放弃了城市里舒适的生活来到乡村过苦日子。Annette在农场苦苦劳作，干伐木工的活，为的是能度过这个冬天。

Annette的生活有了翻天覆地的变化，我们担心她也许完全变了，但是正相反，她比以前更像她自己了。

也许你也有过相似的经历，经过几年的分离，再见老朋友的感觉总是令人忍不住的兴奋。起初，你可能不停的想他变成什么样子了。不过，很快你就会高兴的发现站在你面前的这个半陌生半熟悉的人还是你认识的那个老朋友。没变的那部分最本质的核心也就是心理学家口中的人格。

毋庸置疑，人格和我们的生活息息相关。陷入爱河，选择朋友，和同事相处，或者和最神经质的亲戚相处，生活处处都离不开人格的痕迹。那么，到底什么是人格？它和气质、性格和态度有什么差异？人格可以测量吗？

人格心理学——你有人格吗？

心理学家为了能够更好地了解Annette的人格，他们使用什么样的模式和概念呢？

“Annette有非常乐观的人格特点。” “Ramiro并不英俊，但是人格高尚！” “那些和我父亲做生意的人都说他是个好脾气的人，但是他们应该看看他在家的那副凶样。只有在家里，他真实的个性才表现出来。

” “Tanya和Nikki具有完全相反的个性，真难相信她们是一对亲姐妹！”

很明显，我们常常使用人格这个词。但是如果你认为人格意味着“吸引力”、“魅力”或“风格”，你就混淆了这些概念。心理学认为，人格是一个人独特的思维、情感和行为模式。换句话说，一个人过去是什么样的人，现在和将来还是什么样的人，这种一贯性就是由其人格所决定的。同时，每个人独特的才智、价值观、期望、爱情、仇恨以及习惯等构成的总和，也就使我们每一个人都与众不同。

人格和气质也是不同义的。气质是形成个性或人格的“原料”之一，是人格的先天遗传成分，它决定着一个人的反应敏感度、活动水平、心境、可塑性。从Annette的成人性格中，我们可以推断出她幼年时是个活泼好动的小孩。

人格特质

心理学家把人的特殊的、稳定的个性品质称为“人格特质”。其实，我们每天都在使用“特质”的概念谈论熟人或朋友。比如，你说你的一个朋友善于交际、办事有条理、聪明。我说我的姐姐是个腼腆、敏感但极有创造型的人。我们所说的这些就是人格特质，是人们在大多数情境下表现出来的稳定的特点，是从观察到的行为中推论出来的。

同时，我们经常使用特质预测未来行为。例如，你看到你的朋友总是“见人自来熟”，不论在超市里还是在Party上，与陌生人一谈就说得热热闹闹，由此你可以推论出他具有“善于交际”的特点。然后，你可能会以此为依据，预测他将来工作中也是个爱交际的人。

人格模板是什么时候形成的？

正如我们和Annette重逢时所看到的，人格特质通常非常稳定。想想最近五年内，你最好的朋友人格的变化是多么微小。如果每次你见到一个朋友或熟人，都感觉他是个完全陌生的人，这又将是多么奇怪。

一般人到了二十岁之后，人格就很难再改变了。到了30岁，人格彻底稳定下来，你30岁怎样，到了60岁还差不多是这样。

MBTI 人格理论

人格(personality) 源于拉丁语Persona，也叫个性。心理学中，人格指一个人在一定情况下所作行为反应的特质，即人们在生活中、工作中独特的行为表现，包括思考方式、决策方式等。每一种人格理论都是一个用来解释人格的概念、假设、观点和原则的系统。人格问题是一个非常复杂的问题，如果没有一个理论性的指导框架，我们很容易在理解时迷失方向。

1942年，瑞士精神分析学家荣格（弗洛伊德的学生），第一次提出人格分类的概念。他认为感知和判断是大脑的两大基本功能。不同的人，感知倾向不同——有些人更侧重直觉，有些更侧重实感。同样，不同的人判断倾向也不同——有些更倾向理性分析得出结论，有些更侧重情感考量，更为感性。同时，这两大基本功能又受到精力来源不同（内向或外向）的影响。近代美国心理学家Katherine Cook Briggs 提出大脑的两大基本功能还受到生活方式倾向的影响：计划型和散漫型。这样，MBTI人格模型便出来了：分为四个维度，每个维度有两个方向，共计八个方面，即共有八种人格特点：

- 我们与世界相互作用方式 外向Extraversion (E) 内向Introversion (I)
- 我们获取信息的主要方式 感觉Sensing (S) 直觉iNtuition (N)
- 我们的决策方式 思考Thinking (T) 情感Feeling (F)
- 我们的做事方式 判断Judging (J) 知觉Perceiving (P)

维度解释：

我们与世界的相互作用方式

E 外向 关注自己如何影响外部环境：将心理能量和注意力聚集于外部世界和与他人的交往上。

例如：聚会、讨论、聊天

I 内向 关注外部环境的变化对自己的影响：将心理能量和注意力聚集于内部世界，注重自己的内心体验。

例如：独立思考，看书，避免成为注意的中心，听的比说的多

我们获取信息的主要方式

S 感觉 关注由感觉器官获取的具体信息：看到的、听到的、闻到的、尝到的、触摸到的事物

例如：关注细节、喜欢描述、喜欢使用和琢磨已知的技能

N 直觉 关注事物的整体和发展变化趋势：灵感、预测、暗示，重视推理

例如：重视想象力和独创力，喜欢学习新技能，但容易厌倦、喜欢使用比喻，跳跃性地展现事实

我们的决策方式

T 思考 重视事物之间的逻辑关系，喜欢通过客观分析作决定评价。

例如：理智、客观、公正、认为圆通比坦率更重要

F 情感 以自己和他人的感受为重，将价值观作为判定标准

例如：有同情心、善良、和睦、善解人意，考虑行为对他人情感的影响，认为圆通和坦率同样重要

我们的做事方式

J 判断 喜欢做计划和决定，愿意进行管理和控制，希望生活井然有序

例如：重视结果(重点在于完成任务)、按部就班、有条理、尊重时间期限、喜欢做决定

P 知觉 灵活、试图去理解、适应环境、倾向于留有余地，喜欢宽松自由的生活方式

例如：重视过程、随信息的变化不断调整目标，喜欢有多种选择。

在以上四个维度上，每个人都会有自己天生就具有的倾向性，也就是说，处在两个方向分界点的这边或那边，我们称之为“偏好”。例如：如果你落在外向的那边，称为“你具有外向的偏好”；如果你落在内向的那边，称为“你具有内向的偏好”。

在现实生活中，每个维度的两个方面你都会用到，只是其中的一个方面你用的更频繁、更舒适，就好像每个人都会用到左手和右手，习惯用左手的人是左撇子，习惯用右手的人是右撇子。同样，在四个维度上你用的最频繁、最熟练的那种方式就是你在这个维度上的偏好，而这四个偏好加以组合，就形成了你的人格类型，它反映了你在一系列心理过程和行为方式上的特点。

将人们在四个维度上的偏好加以组合，一共可以组成16种大的人格类型，如表演者型、专家型等。佛罗里达大学心理类型应用中心（CAPT）1978年将MBTI升级到量表K，即“MBTI第二步”（Step II），把每个维度进一步细分为5个子维度，如外向又细分为Initiating(主动提出)，Expressive(擅于表达)，Gregarious(合群)，Active(活跃)，Enthusiastic(热情)五个子维度，内向又细分为Receiving(被动接受)，Contained(内敛)，Intimate(寻求亲密)，Reflective(内省)，Quiet(沉静)五个子维度。通过复杂的计算机计分程序产生结果——“扩展解释报告”（EIR）——大大提升了性格类型评估的精度和深度（按第二步又分为多少种类型？一般我们不提倡这样进行分类。不过非要计算的话，按2的20次方是1 048 576。可以这样理解：按概率，约105万人中会出现同2个完全相同细分的状况）。

正如上文所说，我们不仅拥有人格特质，还有每个人所独有的才智、价值观、期望、爱情、仇恨以及习惯，这些使得我们每一个人都与众不同。

报告阅读指引

报告的目的：帮助你开始了解和分析最真实的自己，协助你迈出职业定位和职业规划的第一步，从人格类型的角度描述了个体的适合岗位特质和你的发展建议。

报告阅读说明：

· 本报告对你的人格特点进行了详细描述，它能够帮助你拓展思路，接受更多的可能性，而不是限制你的选择

- 报告结果(性格类型)没有“好”与“坏”之分，但不同特点对于不同的工作存在“适合”与“不适合”的区别，从而表现出具体条件下的优、劣势
- 你的人格特点由遗传、成长环境和生活经历决定，不要想象去改变它，但是我们可以了解性格的基础上对某些趋向的补充和平衡，从而优化我们的决策，更有效地发挥潜力
- 报告展示了你的性格偏好，而不是你的知识、经验、技巧
- MBTI已有近70年研究和实践的历史

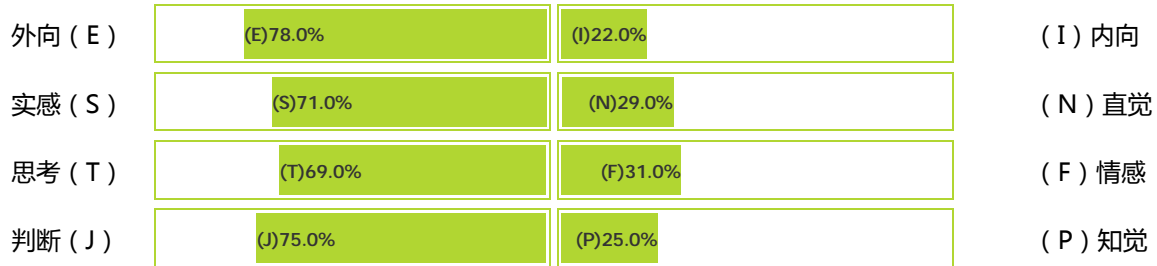
目 录

你的MBTI图形	1
个性特征描述	5
可能存在的盲点	7
功能运用	4
有效地使用你的类型：(ESTJ)	9
问题解决方式	11
工作中的优势	13
工作中的劣势	15
适合的岗位特质	17
职业类型——您适合的职业	18
对组织的贡献	21
领导风格	23
潜在缺陷	25
适合的工作环境	25
个人发展建议	27
回顾MBTI	28
后记	29

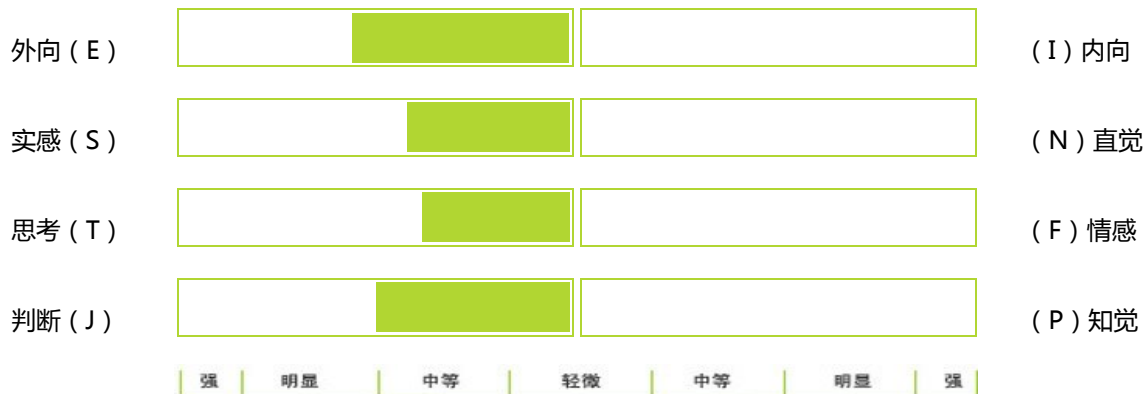
你的 MBTI 图形

下面的图表及其后面的几段文字提供您所报告的, 有关您的性格类型的资讯。 您所指示的四种性格倾向中的每一种都用条形图显示在那一边。 条形图越长, 您所表达的那种性格倾向就越明显。

原始得分图



性格倾向明显程度示意图



个性特征描述

测试显示你的类型为：ESTJ（外倾、感觉、思维和判断）——事务料理家。亦被称为管家型

你做事速度快, 讲求效率, 有责任感, 善于自我约束, 能够尽职尽责地完成工作。你喜欢推进事情并掌控局势, 敏锐, 对细节有出色的记忆力, 善于组织, 能够系统化、结构化地通过有效的方式安排时间并达成目标。你有计划、有条理、喜欢把事情安排的井井有条, 按照计划和步骤行事。

你是一个有极强的逻辑性、非常喜欢做决定的人。你做事客观、善于分析, 而且有很强的推理能力。通常根据自己的经验进行判断和决策, 善于看到工作系统中不合逻辑, 不协调和无效的部分, 并做出积极改进。

你习惯从细节出发, 关注现实, 重视经验和感受。你关注实用价值, 对于听到、看到、闻到、尝到、触摸到

的“具体事物”更加感兴趣，而不是一些抽象的理念。你关注眼前，一般对于事情的远景和潜在价值难以关注到。

你性格外向，为人友好、直爽，处事讲求原则。通常是坚定的、可以信赖的伙伴。你喜欢传统，遵照规范办事，是原则和传统的良好维护者，你擅长判断人，严于律己，在人际关系上始终如一。

ESTJ型的人很善于完成任务；他们喜欢操纵局势和促使事情发生；他们具有责任感、勤勤恳恳，信守他们的承诺；他们喜欢条理性并且能记住和组织安排许多细节。他们及时和尽可能高效率地、系统地开始达到目标。

ESTJ型的人被迫做决定。他们常常以自己过去的经历为基础得出结论。他们很客观，有条理性和分析能力，以及很强的推理能力。事实上，除了符合逻辑外，从他们没有什么可以使他们信服。同时，ESTJ型的人又很现实、有头脑、讲求实际。他们更感兴趣的是“真实的事物”，而不是诸如抽象的想法和理论等无形的东西，他们往往对那些认为没有实用价值的东西不感兴趣。他们知道自己周围将要发生的事情，而首要关心的则是目前。

因为ESTJ型的人依照一套固定的规则生活，所以他们坚持不懈和值得依赖。他们往往很传统，有兴趣维护现存的制度。虽然对于他们来说，感情生活和社会活动并不像生活的其他方向那样重要，但是对于亲情关系，他们却固守不变。他们不但能很轻松地判断别人，而且还是条理分明的纪律执行者。ESTJ型的人直爽坦率，友善合群、通常他们会很容易地了解事物，这是因为“你看到的便是你得到的”。

可能存在的盲点

你看问题具有很强的批判性，注意力更多关注存在的问题，通常不能对别人的贡献表示赞赏和肯定。你需要留意和发现别人的才能和努力，并适时给予鼓励和表扬。当提出批评时，多注意技巧。

你喜欢把自己的标准强加给别人，对自己和他人人都要求严格，通常被周围的人看成“独裁者”。你需要学会更加通融、开放，不要过于固执。建议以更加开放的观念和发展的眼光，看待周围的新事物，对不同的人，不同的事更有耐心和包容性。

你遵照逻辑和客观的原则做事，较少考虑自己的行为 and 决定给他人带来的影响。建议你更加留心和尊重自己及他人的情绪和感受。

你专注于实施自己细致的计划，容易错过外界的很多变化和消息，甚至难以停下来听一听别人的意见，你忽视了许多发展的可能性及事物潜在的关联关系。你需要学会放慢节奏，倾听别人的建议，考虑所有的可能性，更好地检查其它可以利用的资源，增加做事的周全性。

如果你希望更好地适应社会，并获取成功，你需要尝试多角度地理解和处理问题，加强灵活性，不要事事控制，尝试转换思维方式，并且懂得和接受生活中有介于黑与白之间的灰色区域。

因为ESTJ型的人对自己和别人都采取一种严格的道德规范，所以当把他们自己的行为标准强加在别人身上时，则会被认为很独裁。他们应该努力变得更灵活和思想开阔一些，这样会避免过于粗鲁。作为公正和有条理的分析家，ESTJ型的人不会出于自然地考虑他们的决定对别人的影响。他们被视为冷酷而漠然，因而他们应该常常更多地关心自我的情感，对别人的思想和感受也应给予更多的尊重。

ESTJ型的人天生就挑剔，所以常常不会对周围那些人的特性或贡献表示出欣赏。就此而言，他们必须努力做到更多地关注他人的才能和努力，并给予祝贺和赞扬。有时ESTJ型的人对于自己的计划显得很急切，以致无法停下来倾听别人很有必要的谈话，他们不会很自然地询问“假如，则.....”，所以他们常常会漏掉有可能性的价值、含

义、联系和形式。防止思维封闭的简单方法是在说话之前，等待几分钟，给别人一个提供信息的机会。

ESTJ型的人常常在没有收集到所有必要的信息之前，或足没有花费时间充分了解情况之前便匆匆地下结论。因此他们必须学会会有意识地放慢做出决定；直到他们已经考虑了更多的信息，尤其是一些他们可能忽略的其他方面。那些已经学会放弃一些他们所追求的控制权的ESTJ型人，以及那些学会看清生命中存在“灰色区”（而不只是黑白分明地看待事物）的ESTJ型的人更有适应能力，更容易成功。

功能运用

外向与内向是指我们心理能量的作用方向，判断与知觉是我们做事的两种方式。心理学称之为“态度”。感觉与直觉是我们获取信息的方式，思考和情感是做决定的方式，心理学称之为“功能”，功能是人格理论的精髓、核心。

每一个人在都会用到四种功能，但对功能应用的喜好程度不一样。等级中第一位的称为“主导功能”，第二位的称为“辅助功能”。每个人都需要运用到这两个过程。

有效地使用你的类型：(ESTJ)

ESTJ型的人主导功能是思考（喜欢事实），辅助功能是感觉。他们倾向于：对事实和经验做出符合逻辑结论。注意细节、重视实际、能记住琐碎细节、耐得住烦闷的工作、有耐性、细心有系统。

ESTJ型的人比较少地使用他们的第三、第四功能——直觉和情感。即使在需要这些功能的场合，他们仍然无法有效使用。

作为一个ESTJ型的人：如果你过多的使用思考功能，你可能在需要的时间忘记去称赞他人，或忽视你决策对其它人的影响。如果你过多的使用思考功能，你可能失去整体的概念、想不出各种可能解决的途径、不住直觉、不求创新、无法应付太复杂的工作、不喜欢预测未来。

问题解决方式

每个人都会用自己的方式进行决策，决策通常来自于你的主导功能，并且完全忽视你的第四功能。你的功能运用如下：

主导功能思维——辅助功能感觉——第三功能直觉——第四功能情感

人格中的每一种功能对解决问题都具有关键和重要作用，忽视任何一个都将导致做出有缺陷的决定，理想化的问题解决功能流程如下：

一个好的决策通常来自于四个功能的合理运用。当你尝试去解决问题时，你可以利用上表指导这个过程，但在整个的执行过程是非常困难的，因为每个人都不愿意用他不喜欢的功能去解决问题。就算你有意识地努力运用所有

这些功能，你也不可能会在“真实生活”中以这种顺序运用它们。关键是要利用它们提醒自己，完善决策，就算你不按这种方式行事。工作中选择符合你的主导功能和辅助功能的岗位是非常重要的。第三功能要经过发展锻炼才能合适运用，第四功能可能永远不会在你的职业生涯中起到关键作用，因此你应当避免那种要求长期使用它的工作。

工作中的优势

对于不同的人格类型和不同的动力等极而言，没有“好”与“坏”之分，每一个人都是一个独一无二的个体，都有其特别的优势和劣势，但问题的关键在于如何认识这些优势和劣势,完善自己。我们对于成功的建议是：“取己之长，补己之短”。学会了这一点将会影响到你的成败及你对工作的喜好。

你在工作中的优势：

- *注重实践，关心结果
- *能强有力地承担自己的义务；必要的时候能够快刀斩乱麻、意志坚定
- *能够自始至终地关注着公司（或组织）的目标
- *办事精确、很少出差错，有要把工作做好的强烈愿望
- *有很好地遵循已经建立起的工作安排和工作程序的习惯
- *能够敏感地觉察出不合逻辑、不连贯、不现实以及不称职的人或事
- *很好的组织能力；能很客观地做出决定
- *相信传统模式的可取之处，并能够遵循传统模式
- *很强的责任心；别人可以信任你去实现自己的诺言
- *清楚明白的工作伦理；对效率和成果的追求
- *达理，视角现实

工作中的劣势

下面列出了你工作中可能存在的缺点，这些缺点有的比较明显，有的并不明显或你没有意识到，目的是为了让你“注意”到它们，并考虑产生的原因。缺点有些是天生的，而有些是长时间形成的，因此你不可能在一两天内改变，而是去提醒、思考。注意：其实知道存在的问题就是改变提高中很重要的一步，你会发现你正在慢慢发生变化。

您工作中的劣势：

*对不遵循工作程序和忽略重要细节的人有点不耐烦

*不愿意尝试、接受新的和未经考验的观点和想法

*对变动感到不安；排斥革新

*对低效率的或需花很多时间才能完成的程序或工作缺乏耐心

*只考虑眼前需要而不顾长远利益

*有为了实现自己的利益而无视别人的需要的趋向

*难以看到将来的可能性

*对于方针或决定将会对别人造成什么样的影响缺乏敏感

*不喜欢听相反的意见；可能频繁地打断别人的发言

适合的岗位特质

研究发现：职业满足会使你的工作主动性更强，积极性更高，更愿意去工作。以下不是简单的告诉你什么样的工作适合你，而是细化的帮你分析工作中的哪些特质对你重要，你还需要从中选出你认为最重要的，因为不同经历的人对特质的重要程度要求是不同的。每个岗位的工作内容都在随企业的发展而发展，不是一成不变的，有时候岗位的发展方向需要我们自己去争取。所以找到适合的工作不如找到适合自己发展的岗位更直接。这些特质可以帮助明确如何主动的发展或争取你岗位中的那些特质。

下面的条目从各个侧面上认证了您怎样才能受到真正的职业满足，看完这些条目之后，我们建议您根据它们对您的重要程度进行排序，排序的时候，回想一下您过去的学习、工作经历以及当前学习环境和感受，并思考：“哪一些是令你感到特别满意，有哪些令你极其不高兴”。试着寻找贯穿这些经历的主题。

你的岗位特质：

喜欢在稳定、讲求规范的环境中工作，要求有明显的前景和清晰的等级制度

工作氛围友好，与勤奋有责任心的同事一起工作

工作能够发挥你的逻辑、推理、计划、控制和组织能力

工作任务要明确、具体、有可操作性和实际结果

对你的工作，要有公平、合乎逻辑、明确、客观的衡量和评价标准

遵循已有的程序，组织必要的资源，采取必要的措施，并控制事情的进度和最后期限

工作允许你自己进行决策，并负责组织管理，能给你一定的控制权，让你承担较大的责任

用第一人称描述如下：

- 1、让我系统地工作，组织和整理事实、原则或人事档案；为了一个合乎逻辑的目标而有效地利用时间和资源。
- 2、在处理具体的、直接的、有明确属性的任务时能运用我高超的办事技能和强大的推理能力。
- 3、是通过公平、合理、清晰和客观的标准来衡量和评估的。
- 4、在一个友好的气氛中和其他刻苦认真的人们一起工作，而且他们不把个人问题带到工作中来，也不盘问我工作的个人感受。
- 5、有着现实、有形的属性；有时在的应用价值和明确的运行结果。
- 6、要有明确的发展前景和清晰的汇报等级制度。
- 7、让我成果丰硕；去安排和组织一些必要的步骤和资源，遵循一定的工作程序，有权规定最后的期限，并能够在此前完成任务。
- 8、在一个稳定和可预测的环境中工作，但是也能让我和很多人在一起坐很多事情。
- 9、需要和许多人一起来共同完成，使我能支配自己和他人。
- 10、让我有决定权、很大的管理权利和很多职责任务；而且，我的观点、意见和经历很受关注和重视。

职业类型 —— 您适合的职业

通过将你的测试结果与具体工作相匹配，使你能更深入理解自己的特质，从而拓宽择业视角，绝非要限制你的工作选择面。工作名称的列举不是要告诉你“你仅仅适合这些工作”，而是期望在面对新工作机会时，你能独立的对工作进行分析，确定自己的特质与工作的吻合程度。

你适合的职业

你喜欢在一个要求严格、遵循标准化的操作程序环境中工作，这些工作可以让你与现实的实物或切实的工程项目打交道。

例如：营销（实物）、厨师、教师、政府职员、警察/侦察人员、健康/安全专家、保险代理、采购、法院工作人员、预算分析人员、估价人员等。

你善于搜集、整理、分析和演绎推理具体的信息资料，所以那些能够充分发挥你技术分析方面和机械操作方面能力的工作也非常适合。

例如：机械工程师、计算机分析人员、网络管理员、技术培训师、审计师、药剂师等。

管理类的工作你会很喜欢，你可以发号施令、作决定、并且监督他人。统计发现很多这种特点的人在中层管理职位上做的非常出色。

例如：项目经理、行政人员、工厂主管、数据库管理、财务、建筑、银行官员、信息总监、后勤与供应人员、业务运作顾问等。

专业工作领域对你的吸引力在于它使你在一个具体的、已建立好、有光辉历程的机构里具有较高的威望。

例如：牙医、内科医生、法官、股票经纪人、教师、律师、土木机械工程师、校长等。

视野拓展：

也许你会觉得下面的工作种类繁多，但仔细分析你就会发现，这些工作各自的特色正是你对工作的要求，我们会在下面列出各类工作的特质。当然，这不可能是个完美的适合你的工作的综合，但是，却能够向你展示你以前不曾考虑过的工作的可能性。在列出这些工作的同时，我们也要敬告您：每种职业中都有各种性格类型的成功人士；即使是相同的工作，不同公司的要求也不尽相同，所以除了工作名称外，你还要对具体公司的实际工作内容及文化作详细的了解。我们希望在经济快速发展、新型工作不断涌现将来，这份报告上列举的工作种类不是限制了你的选择，而是告诉你，面对新工作的选择或机会时，应该从哪些因素来分析这些工作对你的适合程度。

销售 / 服务/保险代理/丧葬承办者/厨师/陆军军官/教师：贸易、工业、技术/政府雇员/保安人员/体育商品 / 设备经销商/药品经销商/电信防护员/警察 / 监护官 / 管教官/销售(有形的东西)：计算机、不动产

这些职业允许ESTJ在现实生活中从事一些实际的、具体的工作。这些职业中的大多数都需要遵守一些原则和标准，还需要与公众打交道。ESTJ喜欢处于一个“有权”的位置，他们喜欢发号施令。经营不动产则给他们提供机会使他们能够迅速取得有形的结果。

科技 / 物理/计算机系统分析家/审计员/总承包商/农场主/建筑工人/药剂师/临床医师/会计学内部审计员/技术教员/脑电图技术专家 / 技师/工程师：机械领域 / 应用领域/律师帮办

这些领域能够发挥ESTJ技术和机械方面的才能，每一种工作都需要他们收集、组织、分析事实资料，然后进行演绎的推理。每一种工作都需要一种有逻辑的、系统化的工作方式，这正是ES-TJ所特有的。他们就喜欢在整齐、有条理的环境中工作，他们不能忍受工作中的混乱状态和效率低下。

管理/银行高级职员 / 贷款员/项目经理/职员总管/行政官员/工厂监督人/数据库经营者/购物代理人/信贷分析员/制定规章制度的官员/预算分析员/管理人：社会保健服务/信息主管/管理顾问：企业运行/后勤供给经理/银行经理 / 贷款员/信贷分析员 / 顾问

管理领域非常适合ESTJ，因为他们喜欢处于有权力的位置。ESTJ都是优秀的管理人员，因为他们喜欢发布命令，喜欢作决定和指导别人。同时，他们对所服务的机构都非常忠心。管理工作需要不断地与人打交道，需要对别人的工作进行指导、管理和评价的能力。

专门领域/牙医/内科医生：普通医学/股票经纪人/法官/行政领导/教师：技术 / 贸易/公司财务律师/电气工程师/最初保健护理医生/工业工程师/律师帮办/药剂师/土木 / 机械 / 冶金工程师

这些特定职业的吸引力在于它们能使ESTJ在一些已经建立起来的、传统的、具有一定权力的机构中工作。牙科和医学是需要技术的职业，通常包括一些具体工作，工作对象是人或其它有形的东西，如牙齿和牙床(对牙医来说)、人体(对临床医生而言)。这些职业利用了ESTJ演绎推理的能力和解释因果关系的能力。ESTJ喜欢遵循一定的程序办事，这些程序是根据他们自己或其他他们所敬佩的人的经验建立起来的，通常都是非常有效的。

对组织的贡献

*事先看到缺点；

*注重逻辑分析；

*能够组织具体项目和工作任务；

*并能监控工作进程，把握工作进展；

*一步一步地贯彻实施计划。

领导风格

*直截了当地寻求领导职位，并迅速地负起责任；

*试图确保观点、计划和决策都建立在牢固的事实基础上，运用并主动调整已有经验解决问题；

*一针见血地看到问题的核心；

*决策迅速；

*尊重等级制度。

潜在缺陷

*作决定过快，而可能忽视工作发展的可能性；

*工作中忽略细枝末节；

*可能忽视工作中的人及情感交流的价值。

适合的工作环境

你对组织的社会性要求分析：

组织的社会性：这是什么含义？

一些人天生果断、活跃、他们喜欢大集体生活，经常是社交圈中的中心人物。在工作安排方面喜欢尽快完成。另一些人则完全不同，他们较为保守，不愿与人过多交往，通常只有几个亲密的朋友。很少超前，也不愿意和有野心的交往。同样的，有些企业的企业文化更倾向于积极进取，快速高效的完成工作，对事情结果的关注大于对人的关注。开会和交流不被认为是和工作相抵触的事情，在很大程度上他们本身就是工作。

另一些企业较为保守和独立。工作往往是关起门来完成的，活泼和有野心的行为不被这种企业的文化接受。社会和商业的关系网被认为是需要避免的杂事，而不是必要和增加工作趣味的一部分。

组织的社会性：如何判断？

这个组织是否喜欢用各种方式吸引有野心的人

办公室的设计是否允许职工有一定的私人空间

在这种文化中，成功在多大程度上取决于人际关系网

单独工作和与人合作的比率

在这种文化中事事去"压"在成功中占多大比重

在这种文化中有多少愉悦的氛围

对比花在分析和思考的时间与花在讨论与说服的时间

成功在多大程度上取决于职业的培训和专业

你对组织的社会性要求非常高

你非常喜欢那些经常有外出机会，果断和行动导向的企业文化。你非常希望每天能与许多人接触，愿意积极的建立起广泛的社会关系网，建立起新的商业机会。工作可以直接与客户打交道，如销售人员，商业拓展人员等。自信、有挑战性，发现或创造新的市场机会，有这样工作空间的环境适合你。

你对组织的结构和细节关注度分析：

组织的结构和细节关注度：这是什么含义？

一些人工作风格为非常有秩序的谨慎的作风、系统地进行计划、关注细节。另一些人则工作风格随意，不喜欢计划、系统，也不太关注工作的最终质量。

类似的，一些组织/公司注重员工有严谨系统的工作作风，并关注工作细节。这种文化体现在成熟的工作程序、系统和工作计划。公司注重为最大化完善工作所做出的努力，而非"80-20"规则。多种行业里都拥有这种企业文化，更为突出的实在科学领域和工程工作中，或一些领域的管理阶层（例如：工厂的库存管理中"just in time"原则，机场运输等）。

另一些公司则不太关注细枝末节，也不太强调部门分工和按程序办事。他们更愿意追随感觉和人们之间的相互说服或影响，而不去力求追求完美。这种企业文化要求快速的反应，尽管所获信息可能还很有限（例如，贸易）。强调创新，（例如，广告公司）。

组织及对细节的关注度：如何判断？

在这种文化中你是否经常不得不去"粉饰"你的工作

"恰如其分"在这种文化中是否重要

有多少工作是在紧张的难以预料的工作期限内完成的

在多大程度上你能自主的制定适合自己的工作时间和工作速度

是否经常需要在很短的时间里作决定和行动

企业是否提前计划和准备好应付各种不同的商业状况

工作环境是否整洁有序

你对组织及对细节的关注度要求非常高

这表明你非常喜欢有序、组织性、纪律性强的企业文化。这种企业是以取得成绩为驱动力的“getting it right”。

在这种高标准、严要求的文化中你会更快乐或者说更容易成功。这种企业往往不断的采用最好的做法，以便它的产品行服务的质量与众不同。你会成为一个行业领先企业中的一员而骄傲。

对组织的开放性和想象力

含义：有些人天生富于想象力和好奇心，他们总是乐于接受新的观念和新的方法。另一些人则更为实际和朴实。同样的，有些企业的文化崇尚尝试各种新方法新方式。这种文化认为创新来源于错误的不断积累。

这类人敢于冒险，但往往没有一个清晰的计划去完成他们的目标。另一些企业宁愿花费更多的时间事先去理解和花费时间考验，不犯错误是他们的第一目标。把事情做好并且在基础领域能够展现你的能力是通往成功的关键。这些企业的文化特征是稳定和一成不变。

对组织的开放性和想象力：如何判断？

新想法和创造力是否在企业中受到重视和奖励

对于那些已经成功的事情在这个企业里是否还是不断的持续正常的发展

工作中是否有很多的变化

企业通常如何看待和平衡尝试新鲜事务中的得失和成败

企业是否愿意接受不循规蹈矩和具有创造力的职员

不论职工在企业中的位置如何，他们是否都愿意说出他们的想法

你对组织的开放性和想象力要求不高。

表明你更倾向于那些忙碌的、注重实际操作的企业文化，用现有经过检验的方法处理事务。你崇尚经过时间检验的能力的有效性和可预测性。你不会从事风险极大的事情。你更欣赏按照传统方法按规定做事，不计时间代价的企业。你喜欢企业有明确目标、清晰的商业战略，并且能够进可能有效和始终如一执行这些策略的企业文化。

你对组织的合作性和和谐性要求分析：

对组织的合作性和和谐性：这是什么意思？

一些人喜欢没有个人冲突和竞争的企业环境。在这种环境里友好、诚信、互相帮助是最基本的。这些个体通常有非常强烈的利他主义，他们认为他们的产品和服务社会价值更为重要。另一些人，喜欢竞争并把它看作一种美

德，认为竞争是人的天性。

同样的，一些企业文化强调合作、关心他人、并且认为人性本善。这些企业往往通过要求大家一致的手段避免内部的冲突和竞争。另一些企业崇尚竞争精神，并且鼓励有利于企业发展的意见。他们鼓励你用怀疑和审视的眼光评论企业所做出的决定。在这种企业生存的人一般能够允许和接受人与人之间的不同意见。

对组织的合作性和和谐性：如何判断？

员工在这种企业文化里彼此了解的程度如何

优胜劣汰在这种企业文化里是否被崇尚

当你在路上遇到同事时大家是否都非常友好的打招呼，你是否感到温暖

大家看起来是真正的关心对方吗

内部竞争机制在多大程度上影响员工的成功与失败

你对组织的合作性和和谐性要求不高

你把竞争和人员间的不同意见看成是创新和商业成功的驱动力。你喜欢鼓励讨论、争论、坦诚交流的企业文化，与其他人相比你也许会与你的同事保持相对较远的关系。你在生机盎然和进取的企业文化里工作状态最好。

简而言之，如下情形的工作环境，会让你感觉更加如鱼得水：

*组织化的、结构化的工作环境，其中存在工作勤奋努力人；

*任务导向；

*提供稳定性和可预测性；

*集中于工作效率；

*在实现目标后有及时的支持和奖励。

个人发展建议

现在你对自己的人格类型和动力已经有了一个比较清楚的了解，但这还不够。“如何通过这些信息使你在这份工作上取得更大的成功”，这是关键所在。运用你的能力非常容易，你成功的秘诀在于：

*放慢决策和行动节奏

*多为别人着想，学会换位思考

*要能灵活变通，适当开放

个人发展建议是我们咨询师多年测评职业咨询和职业生涯规划的心得体会和经验总结，我们意识到以下的建议中

有很多是难以完全照办的，但只要你花时间认真思考，一定会对你有极大的帮助和改变：

发展建议：

*在决策前，需要考虑问题的各个方面，包括人的因素的影响；

*需要督促自己仔细考虑变动所带来的得失；

*需要作出特殊的努力以夸赞别人的成绩。

回顾 MBTI

有时候我们觉得某个人会随着年龄的增长，他的性格也发生了一些变化。实际上，按照荣格的理论，人的性格一旦成型，就很难发生变化，之所以展现不同的表现方式，正是由于环境、经历等因素的变化，表现方式在动态地发展，之前不太使用的功能也得到了相应的发挥。

为了预测人们的行为，我们应该关注内在人格特质还是外在的情境呢？事实上，两者都应该考虑。人格特质是相对稳定的，我们已经知道，人格特质能预测如工作表现、危险驾车或成功的职业生涯。但是情境也会显著地影响据我们的行为。

举个例子：看电影时跳舞很反常，同样，也没什么人会在溜冰时睡觉，或在葬礼上讲不合适的笑话。尽管如此，你的人格特质还是会预测你到底会去读书还是去参加Party，或参加球赛。简而言之，人格特质和情境的交互作用决定了我们到底如何行动。

现在，很多心理学家都同意这样的观点，即特质和情境之间有着相互作用。特质-情境相互作用决定着人的行为。事实上，外部环境和情境影响着人格特质的表现方式。

回到MBTI，如果用左手和右手来做一个比喻的话，一个人的MBTI倾向就是他最熟悉使用的那只手，随着阅历的增加，他也开始练习使用另外一只手。MBTI有四个子量表，分别是：

外倾——内倾（E—I），感觉——直觉（S—N），思维——情感（T—F），判断——知觉（J—P）。

第一个维度：根据个人的能量更集中地指向哪里来区分，分为内倾与外倾两种类型（I—E）。

如果只能用一个维度将人群区分开来的话，那么，这个维度应该是内外、倾向，它是区分个体的最基本的维度。我们以自身为界，可以将世界分为自身以外的世界和自我的世界两个部分，也可称为外部世界和内部世界。外倾的人倾向于将注意力和精力投注在外部世界，外在的人，外在的物，外在的环境等，而内倾的人则相反，较为关注自我的内部状况，如内心情感、思想。

两种类型的个体在自己偏好的世界里会感觉自在、充满活力，而到相反的世界力则会不安、疲惫。因此，外倾与内倾的个体之间的区分是广泛而明显的，并不象我们平时讲的“外倾者健谈、内倾者害羞”那么简单，具体可以从下列几个方面进行分析：

外倾型E	内倾型I
与他人相处精力充沛	独自度过时光精力充沛
希望成为注意的焦点	避免成为注意的焦点
行动，之后思考	思考，之后行动
喜欢边想边说出声	在心中思考问题不善于表露

易于“读”和了解；随意地分享个人信息	相对封闭，更愿意在经挑选的小群体中分享个人的信息
说的比听的多	听的比说的多
高度热情地社交	不把热情表现出来
反应快，喜欢快节奏	仔细考虑后，才有所反应，喜欢慢节奏
重于广度而不是深度	喜欢深度而不是广度

参照上述的“条条框框”，你能确定你的内外倾向的偏好了吗？当然，不要期望每条标准都完全符合，大部分符合基本上就可以确定了。也不要要求每时每刻都以同样类型的方式行事。人毕竟生活在社会中，有时会顺应外在环境的、工作的需要调整自己的行为，再外倾的人，在权威人士目前或者十分隆重、严肃的场合，也会是个好的倾听者，再内倾的人，走上领导岗位，该发表意见的还得发表，准备充分的话，也会滔滔不绝。

关键在于，我们需扪心自问：到底以什么样的方式行事，才是自己感觉最好的，最习惯的。

第二个维度：根据个人收集信息的方式不同分为感觉与直觉两种类型（S—N）。

我们每个人都在不断接受着信息，这是我们跟上外界节拍的必要前提。但不同类型的个体接受信息的方式不同，这便有了感觉型与直觉型之别。

首先，面对同样的情景，两者的注意中心不同，依赖的信息通道也不同。感觉型的人关注的是事实本身，注重细节，而直觉型的人注重的是基于事实的含义、关系和结论；感觉型的人信赖五官听到、看到、闻到、感觉到、尝到的实实在在、有形有据的事实和信息，而直觉型的人注重“第六感觉”，注重“弦外之音”，直觉型的人的许多结论在感觉型的人眼里，也许是飘忽的，不实在的。注重细节的结果是感觉型的人擅长记忆大量事实与材料，他们有时候像本“词典”，能清晰地讲出大量的数据、人名、概念乃至定义，常使其他人感到吃惊。而直觉型的更擅长解释事实，捕捉零星的信息，分析事情的发展趋向。

其次，感觉型的人对待任务，习惯于按照规则、手册办事，比如照着手册使用家电，比如看着地图辨认交通路线，而直觉型的人，习惯尝试，跟着感觉走，他不习惯仔细地看完一大本说明书再动手，结果呢？可能比感觉型的人更快地完成了任务，也可能因为失败而须重新开始。感觉型习惯于固守现实，享受现实，使用已有的技能，直觉型的人更习惯变化、突破现实。简言之，感觉型注意“是什么”，实际而仔细。直觉型则更关心“可能是什么”。具体区别如下：

感觉型S	直觉型N
相信确定和有型的事物	相信灵感和推断
喜欢新想法—它们必须有实际意义	喜欢新思想和概念必须符合自己的意愿
重视现实性和常识性	重视想象力和独创力
喜欢使用和琢磨已知的技能	喜欢学习新技能，但掌握之后很容易就厌倦了
留心具体的和特殊的；进行细节描述	留心普遍的和有象征性的；使用隐喻和类比
循序渐进地讲述有关情况	跳跃性地展现事实以一种绕圈子的方式
着眼于现实或现在	着眼于未来

在我们的周围，两种类型的人都会存在，当然极端典型的比较少，大多数人兼有两种特质，但其中一种会更突出一些，成为本人的特色，也由此可以确定本人的类型。使用哪种方式接受信息都有利有弊。

作为个体，往往只擅长一种，了解到这点，直觉型的人就不必在百科全书式的人物面前自叹弗如，感觉型的人也无需在灵动、敏感的直觉者面前不好意思了。当然，我们在享受自我性格类型所带来的优势的同时，也不妨逐渐有意识地弥补弥补弱处，比如说，直觉型的人可多关注一些细节，而感觉型的人可多留神蕴含的潜在信息。

国外的研究表明，25岁以后，伴随着对于人生的反思，个体完善自我性格的倾向会更明确。确定一下你的类型，看看这种类型的优势所在。

第三个维度：根据个人做决定的方式的不同，可分为思维与情感两种类型（T—F）。

这是从作决策的方式来看。仅看这个维度的名称，也许你会觉得，思维型的人是理性的，而情感性的人是非理性的，事实上并非如此。两类人都有理性思考的成分，但作决定或下结论的主要依据不一样。

情感型的人常从自我的价值观念出发，变通地贯彻规章制度，做出一些自己认定是对的决策，比较关注决策可能给他人带来的情绪体验，人情味较浓。思维型的人则比较注重依据客观事实的分析，一以贯之、一视同仁地贯彻规章制度，不太习惯根据人情因素变通，哪怕做出的决定并不令人舒服。具体区别如下：

思维型T	情感型F
退后一步思考，对问题进行客观的分析	超前思考，考虑行为对他人的影响
重视符合逻辑、公正、公平的价值；一视同仁	重视同情与和睦：重视准则的例外性
容易发现缺点，有吹毛求疵的倾向，倾向于批评	给人快乐，容易理解别人
被认为冷酷、麻木、漠不关心	被认为感情过多，缺少逻辑性，软弱
认为坦率比圆通重要	认为圆通比坦率更重要，说大实话而伤害他人感情是情商低的表现
只有情感符合逻辑时，才是正确的，才可取	无论是否有意义，认为任何感情都可取
渴望成就而激励	为了获得欣赏而激励

不同性别的个体在这个维度上的偏好有所差异，据研究，大约2/3的女性偏好情感型，2/3的男性偏好思维型，什么原因造成的？也许社会本身对不同性别的人就给予了不同的期待，期待女性的同情心，期待男性的冷静、客观。

其实，这两种类型无所谓好或坏，重要的是理解和自己不同类型的人的做法，并且尽量避免走入极端，极端的思维倾向，可能会给人“冷酷”的感觉，而极端的情感倾向则给人“无原则”的感觉。看看你的性格在这个维度上会有什么样的偏好？

第四个维度：根据个人最感到舒适的生活方式，可分为判断与知觉两种类型（J—P）。

这是从喜好的生活方式来看。如果我们看看人们的办公桌上、包内或柜子里摆放的物品，可以发现，有些人经常是井然有序，而有些人就不那么习惯于保持整齐，前者是判断型具有的特征，后者是知觉型的人经常有的状态。不仅如此，在处事方式上，判断型的人目的性较强，一板一眼，他们喜欢有计划、有条理的世界，更愿意以比较有序的方式生活。

知觉型的人好奇心、适宜性强，他们会不断关注新的信息，喜欢变化，也会考虑许多可能的变化因素，更愿意以比较灵活、随意、开放的方式生活。在做决策时，判断型的人较为果断，而知觉型的人总希望获得更多信息后再决断。逛了两天商场，还决定不了买什么的人，多半是知觉型的。两者的具体区别如下：

判断型J	知觉型P
做了决定后感到快乐	当各种选择都存在时，感到快乐
有“工作原则”：先工作再玩（如果有时间的话）	“玩的原则”：先玩再完成工作（如果有时间的话）
建立目标，并准时地完成	随着新信息的获取，不断改变目标
愿意知道它们将面对的情况	喜欢适应新情况
着重结果（重点在于完成任务）	着重过程（重点在于如何完成工作）
满足感来源于完成计划	满足感来源于计划的开始
把时间看作有限的资源，认真地对待最后期限	认为时间是可更新的资源，而最后期限也是有收缩的

多数人兼具两种倾向，只是更偏向某一端。我们在日常生活、工作中，也会受其它因素影响，改变一贯的方式，

如面临紧急的、或期限明确的任务，知觉型的人也会果断起来。兴致所至，也会把物品收拾的整整齐齐，但这些并不是他们常有的行为方式，也不是他们内心感到真正自然、舒服的方式。

作为个体，一方面根据内心的感受识别自我的偏好，发挥优势，另一方面，则要约束一下性格的弱点。如完全的判断型，比较容易走入刻板、教条的境地，完全的知觉型则容易使事情的进行没有限制。

确定你的类型

通过对照四个维度的描述，取每个维度上偏好类型的代表字母，即可以由四个字母构成你的性格类型，如ISFJ，即内倾感觉情感判断型，ENFP，即外倾直觉情感知觉型。四个维度、八个端点可组合成下表的16种性格类型，你必然属于其中的一种。

根据每一项倾向性的判定，最终可以得出十六种组合，如下表所示。这其中的每一种都将是独特的类型，没有哪一种类型最好，也没有哪一种类型不好，要记住的是，这就是你，具有独特风格的你。

十六种性格类型表

内倾感觉思维判断 (ISTJ)	内倾感觉情感判断 (ISFJ)	内倾直觉情感判断 (INFJ)	内倾直觉思维判断 (INTJ)
内倾感觉思维知觉 (ISTP)	内倾感觉情感知觉 (ISFP)	内倾直觉情感知觉 (INFP)	内倾直觉思维知觉 (INTP)
外倾感觉思维知觉 (ESTP)	外倾感觉情感知觉 (ESFP)	外倾直觉情感知觉 (ENFP)	外倾直觉思维知觉 (ENTP)
外倾感觉思维判断 (ESTJ)	外倾感觉情感判断 (ESFJ)	外倾直觉情感判断 (ENFJ)	外倾直觉思维判断 (ENTJ)

后 记

(1)参考文献及理论原型：《Introduction To Psychology》[美]Dennis Coon,John O.Mitterer / Myers-Briggs和[瑞士]Jung共同提出的MBTI理论原型。

(2)每个人都是独特而极为复杂的，迄今为止，尚没有哪一种理论能够完全的描述一个人。本测评采用的MBTI人格理论也不能对你进行全面描述，但报告对你的人格特点进行了深入剖析，希望通过阅读报告，你可以比以前更加清晰的理解自己和他人的行为。