

93题 MBTI 测试 为何受年轻人追捧?

文 / 薛贞 整理 / 李佩嘉

投简历的前一晚,小莫虔诚地坐在笔记本电脑前,打开网页在搜索框里输入了“MBTI”,开始了测试,足足93道题,测试题型类似如下:

1.认识你的人倾向形容你为:

- A. 逻辑和明确
- B. 热情而敏感

2.你喜欢? :

- A. 有部署、有节奏的工作
- B. 有灵活性、较为松散的工作

3.你乐于拥有广泛的人际圈:

- A. 是的
- B. 如果可以选择的话,我更愿意一个人静静呆着

结果出来了——是“ESTP”,但小莫并不清楚这四个字母的含义。他将它们输入了搜索框,随后得到了一个结果——ESTP:外倾感觉思维知觉,典型的演说者,适合做律师、客户经理、公关、项目负责人等工作。

小莫长舒一口气。以前周围人都说他外向,机灵,多才多艺,擅长与人打交道,有创造力,如今MBTI测试进一步验证了这个评价,给了他底气和信心,他开始有针对性地与客户经理、公关等岗位投递简历。

读到这里,你一定很好奇,“MBTI测试”究竟是什么?如今,有不少企业在招聘时添加这一测试环节,它真的能帮助企业和测试者匹配合适的人和职业吗?

简单来说,MBTI是一种人格测试,全称为“迈尔斯-布里格斯类型指标”(Myers-Briggs Type Indicator),它是由美国心理学家伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯和她的母亲凯瑟琳·库克·布里格斯共同制定的人格类型理论模型。

MBTI的理论基础是瑞士心理学家荣格的心理类型理论。荣格依据个人的能量倾向于向外还是向内,将性格分为了两大类态度类型——外倾型(外向型)和内倾型(内向型);随后又指出,个人的心理活动有感觉、思维、情感和直觉四种基本机能。布里格斯和迈尔斯母女,正是在荣格的两种态度类型和四种功能类型的基础上,又增加了“判断”和“知觉”这两种机能,由此组成了个性的“四维八极”特征。

“四维”是指描述精力来源的“内倾(I)—外倾(E)维度”、描述认知方式的“感觉(S)—直觉(N)维度”、描述判断方式的“思维(T)—情感(F)维度”,以及描述生活方式的“知觉(P)—判断(J)维度”。

内倾	or	外倾
感觉	or	直觉
思维	or	情感
知觉	or	判断

四个维度里坐标的两端就是“八极”,即外倾型(E)、内倾型(I)、感觉型(S)、直觉型(N)、思维型(T)、情感型(F)、判断型(J)、知觉型(P)这八种基本

个性特征。“四维八极”排列组合,也便有了16种个性类型。

当通过总共93道题的MBTI测试后,我们能够算出自己“八极”的每一极得分,在以两极

为一组的维度中,获得较高分数的极,就是你的性格类型倾向。那么MBTI测试结果中的16种性格类型更匹配哪些职业角色呢?

▼如下列表(仅供参考):

16种性格类型					
性格类型	英文缩写	匹配角色	性格类型	英文缩写	匹配角色
内倾感觉思维判断	ISTJ	监督者	内倾感觉情感判断	ISFJ	照顾者
内倾直觉情感判断	INFJ	创作者	内倾直觉思维判断	INTJ	战略者
内倾感觉思维知觉	ISTP	工匠者	内倾感觉情感知觉	ISFP	艺术者
内倾直觉情感知觉	INFP	治愈者	内倾直觉思维知觉	INTP	设计者
外倾感觉思维知觉	ESTP	演说者	外倾感觉情感知觉	ESFP	表演者
外倾直觉情感知觉	ENFP	倡导者	外倾直觉思维知觉	ENTP	发明者
外倾感觉思维判断	ESTJ	管理者	外倾感觉情感判断	ESFJ	组织者
外倾直觉情感判断	ENFJ	教育者	外倾直觉思维判断	ENTJ	领导者

思维型的读者会优先关注其连贯性和逻辑性;情感型的读者则会先评估自己是否喜欢这个观点,他们会判断眼前的新观点是否支持或者威胁自己的固有认知。

如果你的个性类型是ENTJ,那么你是天生的“都市丛林之王”,你能胜任领导者的角色;如果你的个性类型是INFP,那么你是个能够理解他人并帮助他人激发潜能的治愈者,很适合成为一名心理咨询师……

MBTI测试帮助我们对自己的性格有一个更清晰的认识,也更明确哪些职业更适合我们。如果你对目前的工作缺乏热情、感到迷茫,或总是难以胜任,先别急着否定自己,或许那并不是你的能力问题,而是现在的职位与你的性格不匹配。

比如,让一个内向、耐心的工匠者,去做领导者,他会感觉非常煎熬,例子如明朝的“木匠皇帝”朱由校,他可以制作出能自由活动的轻便的折叠床,可以制造出构造精妙的玲珑宫殿,是被誉为YYDS的“手工帝”,但却并不适合皇帝这个需要号令天下的领导角色。又比如李白,他骨子里的浪漫使得他极富创造力,是位狂放不羁的艺术家,但官场有官场的规矩,他要走仕途,就不得不循规蹈矩,压抑天性,这样戴着“镣铐”的职业生涯,自然是难以行得

长远,即便有玄宗的赏识,也终究郁郁不得志。

这里就要说到“人职匹配理论”理论。美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在《选择职业》一书中第一次阐述了“人职匹配理论”,他认为,每个人都有独特的人格特质,而每一种职业也有独特的要求。一个人的性格类型、兴趣爱好同所从事职业的工作属性和要求吻合度越高,工作效率也就越高,个人获得成就的可能性也就越高。因此,当我们择业时,需要根据自己的性格特点、人格特质来选择与之相匹配的职业种类。

回到小莫,因为他提前做了测试,申请与测试结果匹配的客户经理职位,于是他成功得到了人生第一份offer。

同样的,对于招聘单位而言,MBTI测试也能帮助企业更高效地选拔人才,构建团队。

MBTI测试在人才招聘领域被应用是在20世纪90年代,它能够帮助企业对应聘者的人格特征有一个较为全面的评价,保证招聘来的人才匹配某一个岗位,并能够高效完成任务。

而且,MBTI测试还可以运用

在调整团队架构方面:它能够帮助企业安排不同人格特质的人员在同一个团队里:领导者、治愈者、监督者等等角色分工明确,各取所长,那就像一个超级航母,整合了每个人的性格优势,既可以火力全开地全速前进,也可以在前进的过程中孵化出全新的战队。

事实上,小莫并非个例,越来越多的年轻人开始关注“MBTI测试”,一夜之间,“MBTI测试”的火爆程度几乎要赶超星座测试,俨然成了一种新式社交时尚。

“我是谁”、“我是个怎样的人”、“我想要什么”如此终极三问,总被对精神世界倾注了大量关注的年轻人拿出来“三省吾身”。在如今快节奏,重视效率的高压都市生活中,人们对心理健康的重视,已经到达了前所未有的高度。在这样的大前提下,“MBTI测试”在不同的社交语境中都得到了广泛运用。

说出你的“MBTI神秘代码”,就如同告诉对方你的星座和血型一样,相似或互补,都可以成为话题,能迅速拉近人际距离。除此之外,交流心理测试结果,还在透露一

个潜在的信息——“我对自己的心理健康十分关注”,这在年轻人之中,被认为是一种积极向上的生活态度。

当然,在这个过程中,也要警惕简单粗暴地“贴标签”。用心理测评结果给自己“下定论”,很可能会限制自己的发展,就如同给自己的人生加了个无形的“天花板”并时刻提醒自己“我只能到达这个高度了”;而给他贴标签,虽能高效地实现“人以群分”,节约社交成本,却也会失去进一步了解对方的契机。

“我就是和他星座不合”、“我就是和他性格相冲”——理直气壮地说出这些的同时,我们也给了自己一个不再尝试和对方做更多接触、不再尝试去处理人际关系中出现的问题的借口。但要知道,在直接拉一道警戒线把对方赶出“社交领地”的同时,我们可能也失去了发展共情和“爱的能力”的契机。

同样,“最近水逆”、“这份工作并不和我完美匹配”,也可能成为我们“诸事不顺”时的“挡箭牌”。扪心自问,究竟有多少不顺是因为星象因素?究竟怎样的工作才能算为你量身定制?

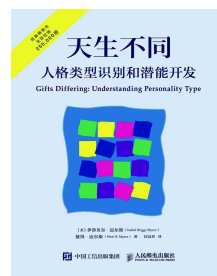
说句很“鸡汤”的话——你愿意为自己的生活承担多少责任,你就对自己的生活拥有多少掌控权。通过人格测试的93道选择题描摹出的画像,也很容易出现“理想型自我”,而年轻人也许会把它当成“真实自我”,但事实上,它并不能给我们一个真实的自己,只是给了更多了解自己内心期待的参考。

所以,“MBTI测试”,是一个颇有道理的职业人格测试,但也仅仅只是个心理测试而已。

作者:薛贞

上海华大应用心理研究院
公益心理热线咨询师
国家二级职业心理咨询师
中级社工师
电话:021-51688988

延伸阅读推荐



《天生不同》

作者:伊莎贝尔·迈尔斯

一本系统了解MBTI测试原理的入门专业书籍,由该测试的发明者伊莎贝尔·迈尔斯亲自撰写。

她在书中解释了基于荣格的心理类型理论脱胎而成的十六种人格类型特征,它们对个体产生的不同影响,以及在学习、工作和人际关系等领域的实际应用,也许能为读者提供另一个看待自我和外界的视角。

图 / IC 制图 / 夏曾珍