

MBTI 人格类型量表的理论研究与实践应用*

曾维希 张进辅

(西南大学心理学院, 重庆 400715)

摘要 首先从 MBTI 的理论基础入手分析了 MBTI 评估与其他人格评估的差异, 指出 MBTI 评估的优势。接着从理论研究和实践应用两方面介绍了国内外的相关研究, 前者包括 MBTI 的信度、效度、常模资料, 国内的修订情况, 以及 MBTI 与其他量表的相关关系分析; 后者包括 MBTI 在组织发展与团队建设中的应用, 在职业辅导、师生互动、家庭治疗等领域的应用。最后指出使用中存在的问题, 并给出相关建议。

关键词 MBTI, 人格类型, 团队建设, 职业辅导。

分类号 B848

MBTI 的全称为“ Myers-Briggs Type Indicator ”, 它是一种迫选型、自我报告式的人格测评工具, 用以衡量和描述人们在获取信息、作出决策、对待生活等方面的心理活动规律和不同的人格类型表现。它以 Jung 的心理类型理论为基础, 由美国的 Briggs 和 Myers 母女共同研制开发。从 1942 年到现在, MBTI 经过 Myers-Briggs 家族半个多世纪的改良, 已经发展到最新的 M 版, 该版本引入了项目反应理论 (IRT), 利用 θ 分数反映类型偏好的清晰度, 与先前版本相比, 其评估技术有较大的提升。在国外, MBTI 因其独到的理论根基, 严格的操作规程和极强的实用性被广泛应用于团队建设、生涯设计、教育学习以及个体与家庭治疗等领域, 而目前国内对于 MBTI 的相关研究和实践应用都十分有限, 因此有必要进一步加以介绍。

1 MBTI 的理论基础

1.1 维度及其解释

MBTI 的理论基础是心理类型理论。该理论最早体现在《心理类型》一书中, 它旨在揭示、描述和解释个体行为表现的差异。在此书中, Jung 阐述了通过临床观察和心理分析得出的个体行为差异的三个维度 (1) 精神能量指向: 外向 (Extraversion)- 内向 (Introversion) (2) 信息获取方式: 感觉 (Sensing)

- 直觉 (Intuition); (3) 决策方式: 思考 (Thinking) - 情感 (Feeling)。Briggs 和 Myers 母女俩在这三个维度的基础上补充了一个新维度——(4) 生活态度取向: 判断 (Judging) - 知觉 (Perceiving), 从而用四个维度描述个体的行为差异。其中, “外向 E—内向 I” 代表着心理能量 (Energy) 的不同指向; “感觉 S-直觉 N”、“思考 T-情感 F” 分别表示人们通过感知 (Perception) 活动获取信息和经过判断 (Judgment) 权衡做出决定时不同的用脑偏好; “判断 J-感知 P” 是就人们的生活方式 (Life Style) 而言, 它表明个体是以一种有计划 (确定) 的还是随意 (即兴) 的方式适应外部环境, 是信息获取维度和决策维度的综合效应在个人生活方式中的体现。以上每个人格维度都有两种不同的功能表现形式, 经组合可得到 $16 (2^4)$ 种人格类型。Jung 把感知和判断列为脑的两大基本功能, 前者帮助个体从外部世界获取信息, 后者则使个体以特定的方式做出决定, 它们在大脑活动中的作用受到个体的生活方式和精力来源的节制, 从而对人的外部行为和态度产生各不相同的影响。正是在这个意义上, 人格被视为一种与生俱来的天性, 从而, MBTI 测量的人格类型是个体内部的自然行为倾向, 它具有整体性、结构性、稳定性等特点, 是每个人特有的, 可以对个体的外显行为、态度提供统一的内在解释。

1.2 MBTI 人格评估的规则

MBTI 的得分代表了个体对自身人格类型的清楚程度, 并非是占有某种人格特征的完全程度或者表现强度; MBTI 提供的人格类型描述没有好坏之

收稿日期: 2005-06-24

* 国家重点学科基础心理学科基金项目《当代中国青年职业心理特点与测评》(批准号: 西国重 04003) 资助。

通讯作者: 张进辅, E-mail: zhangjf@swnu.edu.cn

分,测评的有效性取决于施测中规范、有序地执行每一个环节,这离不开测评师的专业指导。在施测过程中,测评师要确保被试始终处于轻松自如的状态下,既没有现实工作生活的压力,也要避免受测评师的诱导,确保被试展现真实的自我。经过反复测评,最终将确定个体人格类型为16种中的某一种。每一种人格类型中不同维度的地位不同,有主次之分。其中主要维度(Dominant)是个体最常用到,得到最多发展且在潜意识中被控制的;最次要维度(Inferior)是个体最少用到的,几乎不被发展的甚至根本不起控制作用的;次要维度(Auxiliary)与第三维度(Tertiary)介于两者之间^[1]。

决定人格类型的维度主次具有一定的推理规则^[1]。主要维度在感知(S/N)和决策(T/F)两维度中任居其一,如果最主要维度是属于感知维度,那么其次的维度就属于决策维度。主次维度都分别与心理能量指向维度中的两种功能表现形式分别组合对应,如外向的直觉与内向的情感分别作为主次维度。次要的维度对主要的维度是一种补充,如S/N对T/F的补充,即个体既获知信息又有所决断。第三维度是对次要维度的补充,如N对S的补充,T对F的补充,无内外向之分。最次要的维度是对主要维度的反向补充,如外向的感觉对内向的直觉。由此可见,每一人格类型都包含有前三个维度的六种不同表现方式,只是其地位与作用不同而已。许多人格类型之间虽然只差一个字母,但由于主次维度不同,人格表现的差异很大。下面以类型组合ESTJ为例说明如何判断人格类型中维度的主次。ESTJ中E表示精神能量指向外部,S表示利用感觉的方式获取信息,T表示通过理性分析对信息作出判断,J表示生活方式为计划型。中间两个字母其一为主要维度,另一为次要维度,并且如果它们在生活方式维度中表现出来为显性,否则为隐性。最后一个字母告知中间两个字母哪个为显性,哪个为隐性:如果最后一个字母为P(随意、即兴的生活方式),则感知维度(S/N)为显性,决策维度(T/F)为隐性,如果最后一个字母为J(有计划的生活方式),则刚好相反。隐性内向相合,显性与外向相合为主要维度。因此在ESTJ中外向的思考为主要维度,次要维度为内向的感觉,第三维度为直觉,最次要维度为内向的情感。

1.3 与其他人格评估的区别

MBTI评估与特质评估有较大的差别。采用

16PF、MMPI、NEO-PI进行的特质评估基本上雷同于西医的“头痛治头,脚痛治脚”的处理方式,由于不能将获得的人格信息有机地整合起来,从而难以实现对人格系统的有效把握。MBTI人格评估则具有系统性,能将主要的人格维度有机地结合到一起,得到反映个体人格全貌的类型描述。另外,特质评估假定特质普遍存在,评估时对每种特质都进行测量,预期得分大部分集中在中央,分数显示的是个体在各个特质水平上的表现程度,解释关注的是处于极端的分数,并假设行为与潜在的特质相关,假设个体之间最主要的区分是特质表现水平的差异,每种特质都是独特的无关联的,很高或很低的得分都是负性的。相比之下,MBTI评估假定人格维度的存在具有独特性、倾向性,评估时通过不同的维度表现将个体分类,预期得分为双峰分布,分数显示的是个体对自身人格类型的清楚程度,解释关注的是不同类型的行为表现,并假设行为是潜在类型偏好的表达,假设个体差异表现为不同的类型偏向,且类型之间存在动态转化,每种类型维度之间密切联系相互补充,没有负性的结果^[1]。

此外,MBTI评估采用多维度的人格属性与两极化的人格表现来界定人格类型,由此建立起来的人格模型具有变易、简易、不易的特性:对于复杂多变的人格现象,能采用少数几个具有根本性的人格维度通过二分法的分类变化加以模拟、描述,使得对人格客体的认识既全面深刻又具有跨情景的应变性,避免了过于繁杂地提炼人格维度和静态机械的描述方式。与传统的对个体差异的笼统分类评估法(如气质类型分类;A、B型人格分类;Holland职业兴趣类型分类;中国传统人格的仁、义、礼、智、信分类)相比,MBTI评估表现得精细、灵活,能对行为作进一步的解释。MBTI评估思路与中国传统的整体性思维方式是一致的,原因在于其理论的奠基者Jung本身就深受中国传统文化《易经》的影响,我国学者申荷永对相关资料有详细论述。目前,我国学者姜祖桐先生提出了具有本土化色彩的人格理论——周易人格,其人格模型的建构思路与MBTI基本一致,同样是先提炼出主要人格维度,并用二分法分解维度,组合不同的维度表现方式得到多个人格类型。在周易人格理论中,姜先生通过人性分析提炼出了六个维度,每个维度也各有两极,这样通过排列组合可以得到64(2⁶)种人格类型,合于周易64卦^[2]。

2 MBTI 的理论研究

2.1 信度、效度、常模资料

从文献上看,MBTI 信度、效度都很高。M 版测试的分半信度在 0.89~0.94 之间, α 系数达到 0.88~0.94, 重测信度在 0.91~0.94。MBTI 手册上列出了该量表与 16PF, CPI, NEO 等量表的相关研究结果^[1]。相关研究显示, 成人样本 (N=2859) 在 E/I, T/F 两维度上的内部一致性系数为 0.91, 而 S/N, J/P 两维度为 0.92; 在其另一项研究中 (N=258), 间隔四周以后进行重测, 66% 的被试四个字母完全相同, 91% 的被试三到四个字母相同^[1]。关于 MBTI 的效度问题, 有许多研究报告支持人格类型假设, 另外其广泛应用所表现出来的生命力也说明其效度是理想的。

内奥米·斯隆克指出, 在特质论中, 常模是一种参照标准, 但是在 MBTI 类型理论中, 原来意义上的常模就不适合了, 在 MBTI 量表中, 没有关于常模的报告和说明, 代替常模的是各种人格类型出现的频率, 及其在 16 种人格类型中出现的百分比^[1]。在一个明确的样本中, 通过对基础人群的对照来对类型的频率做出相应的判断。通过比较会发现特定群体相对于基础群体在某些人格类型的选择上出现过多或不足, 而这一现象可以通过自我选择比值 (Self-Selection Ratio) 显示出来^[1]。将测量的目标群体 (或个体) 与其所处的基础人群作比较, 当比值远大于 1.00 时, 表明相对于基础群体, 特定群体中某种类型偏好的人显著过多, 当比值小于 1.00 时, 则意味着某种类型偏好明显不足。当比值在 1.00 附近时, 其类型偏好与基础人群基本吻合。SSR 在统计学上使用了 χ^2 检验进行评估, 例如, 在一项关于课余休闲活动的研究报告中, 对 16 种类型的报告是: INFJ 类型的人在书写这一项中 SSR 为 2.64 ($p < 0.01$); 同样类型的人在观看体育比赛中 SSR 为 0.45 ($p < 0.05$), 相反, ISTJ 类型的人在书写这一项中 SSR 为 0.52 ($p < 0.01$), 而在观看体育比赛中为 1.21 ($p < 0.01$)。通过上面的数据不难看出 INFJ 和 ISTJ 的人休闲活动大不一样, 前者更爱书写, 后者更爱看体育比赛^[1]。

2.2 MBTI 在国内的修订

自 1994 年以来, 以我国学者苗丹民为首的学术团队与美国东卡罗莱纳大学合作, 翻译 MBTI—G 量表, 先后取样 2000 多名被试做修订工作, 并探讨中文版 MBTI 人格类型量表的相关技术指标,

为其在中国的应用提供操作性技术^[3]。其方法是由心理学专家和语言学家分别译出初稿, 分析各条目与相应人格维度的匹配程度, 形成试测卷, 经修订得到外向-内向(E/I)、感觉-直觉(S/N)、思考-情感(T/F)、判断-知觉(J/P)4 维度、8 因子的定稿。实测得到的结果是: 相隔 8 周后重测 367 名大学生, 结果的相关性具有显著意义 ($p < 0.001$), 证明信度高; 先以英文原版测 291 名医学生, 30 天后再用修订版测, 结果具有显著的相关性 ($p < 0.001$), 证明内容效度好; 320 名大学生与 EPQ 和 16PF 对照测定的结果有高度相关, 表明其关联效度好。用主成分分析 448 名大学生的 4 项因子, 经斜交旋转 20 次迭代, 累积解释方差为 22.9%; 4 维度最大负荷值分别占主因素 93.75%、80.76%、72.72% 和 84.00%。以上资料表明 MBTI 中文修订版的测评结果有较好的信度和效度^[4]。其后, 蔡华俭等人对 MBTI 的 M 版本进行了修订, 此研究首次将最新版本翻译成中文, 以 258 名大学生作为试测样本, 结果表明, 大多数项目具有较高的鉴别力, 量表测量的信度和效度良好, 结构效度极佳^[5]。

2.3 与其他量表的相关关系分析

MBTI 与其他量表的比较研究主要是为了考察 MBTI 的效标关联效度、结构效度或相容效度, 研究表明基于心理类型理论建立起来的人格量表具有较高的效度和广泛的实用性。我国学者苗丹民等使用 MBTI-G 量表中文修订版与 EPQ、16PF、MMPI-2、A-Type、PM 和 PHI 人格量表进行效标关联效度分析, 结果表明 MBTI 的外向-内向维度与 EPQ 和 16PF 中内向人格因素间有 0.7 水平的相关; 直觉型个体主要表现为高恃强性、幻想性、独立性, 而感觉型个体表现出新环境中高适应能力; 思考-情感维度与专业成就因子相关最高; 知觉型个体较孤僻, 判断型个体社会化程度高、新环境中成长能力强^[3,6]。Furnham (2003) 等人研究了“大五”人格量表 NEO-PI-R 与 MBTI 之间的相互关系, 结果表明 NEO-PI-R 的外向性 (Extroversion) 维度与 MBTI 的外向-内向 (E/I) 维度高相关, 开放性 (Openness) 维度与感觉-直觉 (S/N) 维度高相关, 宜人性 (Agreeableness) 维度与思考-情感 (T/F) 维度高相关, 严谨性 (Conscientiousness) 维度与判断-知觉 (J/P) 维度高相关^[7]。Higgs (2001) 的一项研究表明, 情绪智力 (EI) 与 MBTI 的直觉 (Intuition) 维度存在高度关联^[8]。Hilmar (1996) 等人研究了

Holland 的职业类型理论、Schein 的职业锚理论与 MBTI 的潜在关系, 结果表明 MBTI 与前者联系紧密, 即不同人格类型的人其职业类型偏好不同, 而 MBTI 与后者并不存在明显的关联^[9]。

3 MBTI 的实践应用

3.1 组织中的 MBTI 人格类型分布

Sample 综述前人的研究发现, 16 种人格类型中有四种在典型组织中占统治地位, 分别是 ISTJ、ESTJ、INTJ、ENTJ, 这四种人格类型在组织中所占百分比明显高于基础人群^[10]; Reynierse(1993)调查了 1952 名低、中、高层企业管理者, 他发现这些人与一般人群相比在外向、思考、判断这三个功能上表现突出, 在信息获取方式上低层管理者更倾向于感觉, 随着管理层级的升高, 逐渐向直觉过度, 高层管理者中以直觉方式获取信息者占多数。Gardner(1996)等人发现, 管理者 MBTI 人格类型中成对的功能性偏好 ST 居第一位, 其次是 NT, 他们认为这是因为管理工作需要通过感觉获知客观且细节化的信息, 并通过思考作出理性判断, 而 ST 组合的人格类型与这一过程最为相符。另外还发现 NF 与 SF 类型在关注质性 (quality) 与人性的环境中表现突出。Folger(2003)等人分析了大学学者的 MBTI 人格类型, 结果表明思考这一功能在 57% 的学者的人格类型中居于第三 (Tertiary) 甚至最次 (Inferior) 的维度位置, 其余 43% 的学者则相反, 这意味着逻辑性在富有创造力的个体身上处于无意识状态, 这有利于打破常规思维的限制^[11]。

罗正学等人用修订后的中文版 MBTI 人格类型量表对军校男、女大学生进行测试, 结果表明男、女大学生在 S、T、J 因子上的得分均高于 N、F、P 因子得分, 在 E、I 因子上的得分没有显著差异; 女大学生 S、P 因子的得分高于男大学生, 其他因子的得分没有显著差异; 男、女大学生的人格类型中 S、T、J 因子所占百分比均远高于 N、F、P 因子; 男、女军校大学生 16 种人格类型的分布基本相似, 以 ESTJ、ISTJ、ENTJ、ISFJ 四种类型居多^[12]。苗丹民的研究表明, 中国军队初级指挥员以 ESFJ、ISTJ 人格类型为主^[3]。杨慧芳采用 MBTI-M 对 255 名企业管理者的人格类型进行研究, 结果表明: ESTJ 型和 ISTJ 是企业管理者的典型人格类型, 性别、年龄、教育水平、职位、管理领域、企业性质等变量对管理者的典型人格类型没有显著影响^[13]。

唐军的研究表明, 我国人力资源管理者最适合的 MBTI 类型是 ESFJ, 比较适合的类型是 ISFJ、ESTJ、ESFP^[14]。敖小兰使用 MBTI 修订版对我国东部、中部、西部共 745 名领导干部进行测试, 得出我国领导干部的人格类型以 ESFJ 居多, 其次为 ESTJ, 并且更多地偏向 S、F 和 J^[15]。

3.2 MBTI 在组织发展与团队建设中的应用

组织发展与团队建设包括诸多课题, 比如组织变革; 组织成员的沟通与冲突应对; 问题解决与决策; 团队成员的配合协调及其对整体绩效的影响等等。要认清并解决这些问题, 很关键的一点就是对个体差异的认识把握。Sample 总结了前人的相关研究发现, 无论是对组织发展的理论探讨还是实证研究都十分关注个体差异。以往的研究使用了各式各样的量表获取关于个体的人格信息, 其中 MBTI 是使用最为广泛的工具之一, 原因在于, 基于心理类型理论的 MBTI 抓住了个体行为差异背后隐藏的稳定的、连续的、一贯的支配因素, 如个体获知信息的方式、作出判断的方式, 这直接影响到团体成员的行为方式和关系协调, 从而影响团队绩效。

MBTI 人格类型影响人员的管理策略与管理效率。Slocum(1978)认为尽管管理咨询者使用相似的管理变革策略, 但不同 MBTI 类型者有着不同的策略偏好, 其中 ST 人格类型的人偏好行为管理策略, NT 型倾向于调查反馈, NF 型偏爱团体策略, 而 SF 型习惯采用交易分析技术^[16]。不少研究试图分离出与高效管理相联系的人格类型, Hamilton(1988)在一项关于军队组织发展的研究中发现, N 型高层管理者比 S 型效率高, T/F 这一信息判断维度的两个功能与管理效率关系不甚密切。以后的相关研究不断证实八类人格功能中只有 N (直觉) 一项是组织管理胜任力的有效预测因子^[17]。

MBTI 人格类型影响组织成员的沟通与问题解决。研究组织成员的沟通与冲突应对基于这样一个假设: 为了有效沟通, 交流的双方必须同时使用相同的沟通方式, 这经常需要双方在交流过程中对各自的沟通方式作出相应调整。为此, Yeakley 发展出了一种叫 CAI (Communication Adjustment Index) 的沟通分析技术, 通过观察不同 MBTI 人格类型的一对个体在交流过程中的行为表现确定人格类型对沟通效果的影响。相关研究结果一致表明人格类型相似或接近的双方更容易实现轻松、高效的交流, 沟通过程和谐而热烈, 容易产生共鸣, 而不同

人格类型的双方往往要经过长时间的调整才能彼此适应,而这一过程一般比较艰难^[18]。根据 Killman(1975)等人的研究,不同功能组合的人格类型是问题解决和决策偏好的反映指针。其中,ST 型偏好非个人的、现实的和常规型组织问题的解决,NF 型偏好个人化、理想化的问题解决,NT 型偏向于长线的策略性规划,而 SF 型更关注处理眼下的人际关系^[19]。

组织成员的 MBTI 人格类型分布特征影响整体绩效。MBTI 在组织中最为广泛的用途就是用于团队分析,其中 Hirsh 的两本著作(1985,1992)《Using the MBTI in Organizations》、“The MBTI Team Building program”对于推动 MBTI 在组织研究中的应用发挥了重要作用。Reynolds 以不同的 MBTI 人格类型组合为自变量,以团队目标达成、成员满意度、角色意识清晰度、团队凝聚力以及绩效为因变量,考察前者对后者的影响,结果表明,团队成员人格类型的多样化与各个因变量的高得分有较高相关;另一方面,人格类型相似的团队成员之间有着较高的人际舒适度,人际和谐与积极支持得分^[10]。

3.3 MBTI 在职业心理研究与职业指导中的应用

MBTI 人格类型是职业自我效能感的影响因素之一。Tuel(1998)等人研究发现,不同 MBTI 人格类型的个体对同一职业的效能预期存在显著差异,不同个体在高自我效能预期的职业选择上表现出与其 MBTI 人格类型相吻合的维度特征^[20],这也证明了 MBTI 具有较好的结构效度。Healy(1998)利用回归分析发现来访者的 MBTI 得分与其职业障碍表现有明显的相关,这在男性中表现特别突出,事后独立分析也表明 MBTI 人格类型与职业认知风格不一致是造成职业选择困难的原因之一^[21]。MBTI 在职业探索、生涯规划等一系列职业指导中应用相当广泛。通过 MBTI 人格类型测量,可以获知来访者认知风格、精力指向、生活方式等诸多信息,并综合得出对方适合的职业类型。前面关于 MBTI 的理论研究已经表明,此量表的内容结构与 Holland 职业兴趣量表,“大五”人格量表等相关职业咨询的量表相当吻合,另外它的一个显著优势在于把握了认知风格这一极为稳定且与职业性向有高度关联的核心内容,并且测量题项相对较少,比较精练,所以使用效率高,实用性强,因此在职业咨询领域很受欢迎。

3.4 MBTI 在其他领域中的应用

Mills 的一项关于天才学生与其教师的教学互动关系的研究发现,良好的师生互动关系得益于彼此一致的人格类型。并且在这样一个群体中,教师倾向于以直觉的方式获取信息并通过理性思考作出判断,师生均倾向于一致的认知方式,偏好并擅长于对抽象的概念性信息的处理,重视逻辑分析和客观性,表现出观念上的开放性和灵活性^[22]。研究表明,教师的人格特征和认知风格与学生相应特征的匹配度直接影响教师的教学效果、教学满意度和学生学习成就感,也影响学生对教师的评价。另外,MBTI 也广泛应用于一切形式的心理咨询和治疗当中,尤其以家庭治疗为甚。家庭治疗的核心是夫妻关系问题,治疗关键在于找出双方在认知风格、生活方式上的差异,让双方认识到问题的根源并设法体谅对方^[23]。在婚姻咨询中一般通过 MBTI 人格类型测量,与来访者共同探讨其适合的伴侣特征。另外咨询师和来访者之间的不同人格类型影响治疗效果,需要咨询师及时把握来访者的人格类型,并对自己的沟通方式和治疗风格做出相应的调整^[23]。

4 总结

综上所述,MBTI 是一个理论根基扎实,实用性强的人格量表,它与传统人格类型量表相比有其独特的优势,可以广泛使用于不同领域。然而,个人的行为表现却注定逃不脱后天因素的影响,受文化传统、教养习惯、利益目标、行动时的客观条件的种种限制。因此,尽管在理论上人格类型可以对行为表现作出某种解释,但是从行为表现出发推测人格类型,或者从人格类型出发推测行为表现的努力却不得不面对太多不确定因素。换言之,就个体而言,外显的行为、态度与其人格类型之间并没有必然的关联,承认这种不确定性是一种基本的科学态度,它告诉我们任何单一的逻辑都不足以确定一个人的人格类型或者根据人格类型推论行为表现。基于这一点,MBTI 在测量人格类型时,采用了被测者自我报告、问卷选答、他人报告与测评师辅导下的类型探索相结合的全方位评估模式,其评估并非简单地依赖于问卷结果。事实上,MBTI 的每一位测评师都必须经过系统的培训和严格的认证,确保在实际操作和理论知识两个方面都具备过硬的素质,有能力掌握整个评估过程,真正帮助人们发现自我。调查表明,没有测评师的参与仅使用 MBTI 问卷,结论的误差率高达 30%;而在未经认证的测

评师的误导下,结果更糟。因此,MBTI的使用必须严格遵守使用资格要求,严格执行规范的施测程序,通过全方位的评估确定个体的人格类型,并作出准确的解释。另外,MBTI在我国理论界并未引起足够重视,相关研究十分有限,如MBTI人格类型对团队建设和组织变革的影响。因此有必要加强相关研究,以人格类型理论指导个人和组织发展。

参考文献

- [1] 内奥米·斯隆克著.李剑锋译.人格测评.北京:华夏出版社,2003.13~47
- [2] 姜祖桐.周易与人格.上海:上海三联书店,2004.71~98
- [3] 苗丹民,皇甫恩.MBTI人格类型量表的效度分析.心理学报,2000,32(3):324~331
- [4] 罗正学,苗丹民等.MBTI-G人格类型量表中文版的修订.心理科学,2001,24(3):361~362
- [5] 蔡华俭,朱臻雯,杨治良.心理类型量表MBTI的修订初步.应用心理学,2001,7(2):33~37
- [6] 苗丹民,皇甫恩等.MBTI人格类型量表的效标关联效度分析.第四军医大学学报,2000,21(11):1304~1306
- [7] Furnham A, Moutafi J, Crump J. The relationship between the Revised NEO-Personality Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator. *Social Behavior and Personality*, 2003, 31(6): 577
- [8] Higgs M. Is there a relationship between the Myers-Briggs type indicator and emotional intelligence? *Journal of Managerial Psychology*, 2001,16(7): 509~534
- [9] Hilmar N. Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1996,69(3): 263~276
- [10] Sample J. The Myers-Briggs Type Indicator and OD:Implication for Practice from Research. *Organization Development Journal*, 2004,22(1): 69~76
- [11] Folger W A, Kanitz H E, Knudsen A E. Analysis of MBTI type pattern in college scholars. *College Student Journal*, 2003,37(4): 598
- [12] 罗正学,苗丹民等.军校男、女大学生MBTI人格类型分析.中国行为医学科学,2002,11(5): 541~542
- [13] 杨慧芳、赵曙明.企业管理者人格类型研究.心理科学,2004,27(4): 983~985
- [14] 唐军.人力资源管理者的人格类型研究.人口与经济,2002年10月(增刊):48~52
- [15] 敖小兰.中国领导干部人格类型研究.心理科学,2004,27(3): 731~734
- [16] Slocum J. Does cognitive styles affect diagnosis and intervention strategies of change agents? *Group and Organization Studies*, 1978,14(3): 199~210
- [17] Hamilton E. The facilitation of organizational change: An empirical study of factors predicting change agents' effectiveness. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1988,24(6): 37~59
- [18] Yeakley F R. Communication style preferences and adjustments as an approach for studying effects of similarity in psychological type. *Research in Psychological Type*, 1983,24(5): 30~48
- [19] Kilmann R H, Thomas K W. Interpersonal conflict-handling behavior as reflections of Jungian personality dimensions. *Psychological Reports*, 1975,37(6): 971~980
- [20] Tuel B D, Betz N E. Relationships of career self-efficacy expectations to the Myers-Briggs Type Indicator and the Personal Styles Scales. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 1998,31(3): 150~164
- [21] Healy C, Woodward G A. The Myers-Briggs Type Indicator and career obstacles. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 1998, 31(2): 74~86
- [22] Mills C J. Characteristics of effective teachers of gifted students: Teacher background and personality styles of students. *The Gifted Child Quarterly*, 2003,47(4): 272
- [23] Lee W, Tracy T. The utility of the Myers-Briggs perspective in couples counseling: A clinical framework. *The American Journal of Family Therapy*, 1995,23(4): 367

Theory Basis of MBTI and Its Application for Practice from Research

Zeng Weixi, Zhang Jinfu

(School of Psychology, South West University, Chongqing 400715, China)

Abstract : First, analyzed the difference between MBTI and Quality assessment; pointed out the advantage of MBTI. Second, reviewed the relational study of MBTI at home and abroad, including the data of reliability, validity, and norm; revision at home and relational analysis with other scales; MBTI personality type in organization; application in organization development and team analysis, application in career guidance, teaching-learning style study and family therapy. At last, pointed out some indecent use and gave some advice.

Key words: MBTI, personality type, organization development, career guidance.