

MBTI 人格类型量表：新近发展及应用*

顾雪英 胡 湜

(南京师范大学教育科学学院, 南京 210097)

摘 要 MBTI 是 Katherine Briggs 与 Isabel Myers 共同研制出的一种人格类型评估工具。近些年来, 伴随其理论的演进, MBTI 量表本身也经历了三个阶段的发展。通过系统梳理 MBTI 的发展历程并总结相关应用研究的主要结论, 发现: 该量表的内在发展脉络是“从类型间差异评估, 到类型内差异评估, 直至个体差异评估”。而未来研究应注重: 调查我国职业基础人群 MBTI 人格类型, 建立数据库; 深化 MBTI 量表研究; 开展 MBTI 跟踪研究及跨文化研究; 深入并拓展 MBTI 人格类型的应用研究领域。

关键词 MBTI; 人格类型; 职业咨询; 团队发展

分类号 B841

1 引言

两千年前, 哲人赫拉克利特曾道, “性格决定命运(Personality determines the fate)”。现如今, 人格确已成为考量人的重要指标。在诸多人格评估工具中, 迈尔斯-布里格斯类型指标(Myers-Briggs Type Indicator, 简称 MBTI)脱颖而出: 它已被翻译为三十多种语言, 并被广泛应用于职场、教育机构及咨询中(Garrety, 2007)。

MBTI 的突出源于三大优势: 具备经典理论基础; 测量人格类型, 而非人格特质; 可用于专业评估, 同时易于向大众解释其测试结果(McCrae & Costa, 1989)。

近些年, MBTI 专家在原始工具基础上, 相继开发出十余种版本的量表, 并主要经由美国心理类型应用中心(Center for applications of psychological type, CAPT)、咨询心理学家出版社(Consulting Psychologists Press, CPP), 以及 MBTI 信托机构(Trust)三大组织共同合作, 出版发行了 MBTI STEP I、STEP II、STEP III 三阶段评估工具, 其理论基础愈趋深厚, 评估结果也愈加个性化。CAPT 在线图书馆搜索结果显示, 1968 年至今,

MBTI 研究文献达 12000 余篇。1994 年, 我国学者翻译并修订 MBTI-G 量表, 此后, 本土研究也逐渐增多。面对卷帙浩繁的研究文献, 国内外研究者进行了不同阶段、不同领域的回溯(Gardner & Martinko, 1996; Pittenger, 2005; 曾维希, 张进辅, 2006; 田凌飞, 2009)。本文拟在前人实证研究与综述回顾的基础上, 着重解析量表的三个进阶, 厘清其发展脉络, 并对量表在职业、教育等领域的最新应用予以评介, 对未来研究做出展望。

2 发展演进

1942 年, 美国学者 Katherine Briggs 与 Isabel Myers 基于荣格的心理类型理论提出, 人的心理可以通过四个维度来描述, 即个体能量的流动方向: 外倾(Extraversion, E)与内倾(Introversion, I)偏好; 个体获取信息的感知方式: 感觉(Sensing, S)与直觉(Intuition, N)偏好; 个体处理信息的决策方式: 思考(Thinking, T)与情感(Feeling, F)偏好; 个体与周围世界的接触方式: 判断(Judging, J)与知觉(Perceiving, P)偏好。上述四个维度八个端点, 可以组合成 16 种人格类型。在这一理论指导下, 他们开发并研制出 MBTI 人格类型量表。该量表经专家学者不断修订、完善, 现已有 10 余种版本, 其更迭演进过程及所涉重要事件, 详见表 1。

MBTI 量表的发展跨越了 STEP I、II、III 三个阶段, 对于人格差异的解析, 也从类型间差异

收稿日期: 2012-02-16

* 2011 江苏省社会科学基金项目(11FXA001)资助。

通讯作者: 顾雪英, E-mail: guxueying@vip.sina.com

表 1 MBTI 量表发展重要事件表

时间(年)	量表版本	重要事件
1942	MBTI-A	Myers 与 Briggs 合作研制出最早的 MBTI 工具, 即 MBTI-A 量表。
1943~1961	MBTI-B、C、D、E	20 年间, Myers 在原始量表的基础上, 陆续研制出 B、C、D、E 版本。
1962		美国教育考试服务中心(ETS)成为 MBTI 发行商, 并成功发行第一本《MBTI 手册》。
1968		日本心理学家 Takeshi Ohsawa 申请到 MBTI 在日本的翻译修订及发行权, MBTI 首次跨出美国。
1969		美国佛罗里达大学临床心理学家 Mary McCaulley 拜访 Myers, 两人一见如故, 并建立类型学实验室。
1975	MBTI-F	MBTI 发展史上转折性的一年。F 量表诞生, 包括 166 个项目, 主要用于研究。类型学实验室发展为心理类型应用中心(CAPT), 并于当年召开第一届国际会议。同年, 咨询心理学家出版社(CPP)成为 MBTI 的发行商, MBTI 首次作为产品推向市场, 并逐步渗透到各个领域。
1977	MBTI-G	G 量表诞生, 包含 126 个项目, 此后成为 MBTI STEP I 早先的标准量表。
1979		在第二届国际会议上, 心理类型协会(The Association for Psychological Type, APT)正式成立; 美国密西西比州立大学心理学教授 Tom Carskadon 创办了日后影响深远的《心理类型》杂志(Journal of Psychological Type)。
1980		Isabel Myers 去世, 其子女 Peter Myers 与 Katharine Myers 共同拥有 MBTI 版权。
1985		McCaulley 修订《MBTI 手册》第二版, 由 CPP 出版发行。
1987	MBTI-J	J 量表诞生, 包括 27 个子量表, 290 个项目, 主要用于临床及研究中。
1989	MBTI-K	K 量表诞生, David Saunders 为此专门撰写应用手册。
1998	MBTI-M	M 量表诞生, 较 G 量表又有所改进, 成为 MBTI STEP I 的主要测试工具。
2001	MBTI-Q	Q 量表诞生, 成为 MBTI STEP II 的主要工具, 同年, 其使用手册出版。
2009		MBTI STEP III 出炉, 完成 Isabel Myers 的遗愿, 即为人们提供个性化的类型报告。

发展到类型内差异, 直至个体差异, 愈加细微、深入。由此, MBTI 既保持了类型评估工具框架简约、便于解释的优势, 也在一定程度上弥补了类型有限带来的解释力受限的弱势。

2.1 STEP I: 类型间差异评估

STEP I 的主要功效在于评估测试对象的人格类型, 并解释该类型的总体特征。测试结果的个体差异主要体现于不同类型之间, 对于相同类型的个体间差异评估则难以实现。

STEP I 的主要测试工具为 G 量表与 M 量表。G 量表曾是 MBTI 标准工具, 直到 1998 年 M 量表正式出版。M 量表中引入了项目反应理论, 增加了评估的有效性与精确性。国内外学者对 G 量表和 M 量表进行了大量测量学指标检验, 详见表 2。

2.2 STEP II: 类型内差异评估

随着 MBTI 量表的广泛应用, Isabel Myers 试图设计出一种更具深度的工具, 进一步解释同种类型个体间的人格差异。她去世之后, 其子女组织人格类型专家, 将 STEP I 的四个维度逐个细化发展出 5 个子维度(Facets), 共计 20 个子维度, 由

此形成 STEP II 测试工具, 即 MBTI-Q 量表(Quenk, Hammer, & Majors, 2001)。STEP II 将每个类型维度分解, 分别反映原维度的不同方面, 如: E/I 维度分解为与他人交往的态度、与他人沟通的方式、与人相处的广度和深度、社交场合表现、精神能量来源等 5 个子维度。因此, 除了具备 STEP I 的功效外, STEP II 还能更为详尽地解释同类型个体间的人格差异, 降低了评估结果的类同可能性, 提升了量表的解释力。

STEP II 的主要测试工具为 Q 量表。自 2001 年诞生以来, 其信效度也得到国外学者的检验。详见表 2。

2.3 STEP III: 个体差异评估

学者对 MBTI 量表的应用产生越来越高的期待, 不再满足于给来访者贴上类型“标签”, 而是着眼于帮助个体更加有效地利用自己的天资, 并获得人格类型的发展。由此, STEP III 应运而生。它仅用于一对一的咨询或指导, 其高度个性化的解释性报告成为咨询师与来访者进行有效沟通的催化剂。Myers, McCaulley, Quenk, Hammer 和

表 2 MBTI 量表及其测量学指标研究结果

信度/ 效度	文献作者/出版年	量表版本	主要结果
信度 内部 一致性	Myers & McCaulley, 1985	G	4 个分量表的分半信度在 0.80~0.92 之间。
	Capraro, R. M., & Capraro, M. M., 2002	M	通过元分析, 1998 年到 2001 年的十余项研究显示 :4 个分量表 α 系数在 0.55~0.97 之间。
	蔡华俭, 朱臻雯, 杨治良, 2001	M	4 个分量表的 α 系数分别为: E-I: 0.8721; S-N: 0.7029; T-F: 0.7868; J-P: 0.8379。
	Quenk et al., 2001	Q	20 个子维度的内部一致性系数在 0.57~0.85 之间。
	Myers & McCaulley, 1985	G	4 个分量表重测信度积差相关系数: 4 周间隔测试中达到 0.8 以上; 2.5 年后重测, 达到 0.6 以上。人格类型重测信度: 测试间期为 5 周到 6 年之间, 信度在 0.64~0.9 区间浮动。
	罗正学, 苗丹民, 皇甫恩, 陈足怀, 2001	G	间隔为 8 周的重测信度: 4 个分量表信度分析均达显著, E-I 维度重测系数最高, 为 0.725; T-F 维度最低, 为 0.541。
	Capraro, R. M., & Capraro, M. M., 2002	M	通过元分析, 1998 到 2001 年的十余项研究显示 :重测信度在 0.48~0.91 之间。
	蔡华俭等, 2001	M	4 个分量表重测信度分别为 :E-I: 0.775; S-N: 0.638; T-F: 0.776; J-P: 0.871。
	Quenk et al., 2001	Q	重测信度在学生样本中为 0.55~0.78, 成人样本中为 0.56~0.90。
效度 结构 效度	Tzeng, Ware, & Chen, 1989	G	因子分析结果显示, G 量表各项目设置与理论几乎完美匹配。
	苗丹民, 皇甫恩, Chia, Ren, 2000	G	因子分析结果显示 :97 个项目中仅 6 个项目因子分析不理想, 总体结构效度良好。
	Myers, McCaulley, Quenk, & Hammer, 1998	M	拟合性指标 AGFI 和 NNFI 分别为 0.949 和 0.967, 数据与理论模型拟合较好。
	蔡华俭等, 2001	M	结构效度极佳。
	Quenk et al., 2001	Q	二阶因素分析和验证性因素分析显示, 20 个子维度在各自自主因素上均有较高的载荷。
	Buboltz, Johnson, Nichols, Miller, & Thomas, 2000; Francis, Craig, & Robbins, 2007; Myers & McCaulley, 1985; Furnham & Crump, 2007	G	G 量表与 EPQ、SDS、SII、NEO-PI、FIRO-B 等一系列测量工具均相关,效标关联效度较好。
	苗丹民 等, 2000	G	G 量表与 16PF、MMPI-2、EPQ、PM 行为量表等均相关, 效标关联效度较好。
	Myers et al., 1998	M	M 量表与 16PF, NEO, CPI 等量表均相关, 效标关联效度较好。
效标关 联效度			

Mitchell (2009)认为, 在 STEP III 中, 对话是核心, 使来访者能够通过与专业咨询师的交流, 获得丰富而独特的个人体验。

STEP III 的测量工具包括 222 道题目, 其中部分来自 M 与 Q 量表, 用以测量人格类型和 20 个子维度, 其余题目来自 F 量表, 用于测量其类型发展状况。

MBTI 量表趋于个性化的特点, 在增强个体差异解释力的同时, 也增加了它的使用难度。因而, 对于 STEP II 特别是 STEP III 测评的使用, 更需要专业化的训练。

3 MBTI 在职业领域的相关研究

这一领域的研究主要分为两部分, 一是针对

不同职业群体 MBTI 人格类型分布的研究; 一是针对 MBTI 人格类型对个人及组织的影响效果研究, 主要包括决策、领导风格及团队建设等, 体现了 MBTI 人格类型的研究价值, 并为其进一步应用奠定基础。

3.1 人格类型分布研究

国内外研究者普遍认为, 不同职业群体存在“典型人格类型”, 即在该职业群体中, 某一种或几种人格类型具有明显人数比例的优势。其中, 管理者人格类型得到了众多学者的关注。Gardner 和 Martinko (1996) 总结前人多项研究后指出, TJ 型在管理者中最为普遍。Carr, Curd 和 Dent (2004) 对 8000 名管理者进行施测, 结果显示, ESTJ、ENTJ、INTJ、ENTP 型所占比例远超普通人群。我国学者对中国企业管理者的人格类型、中澳及中美管理者类型跨文化差异进行研究后发现, ESTJ 和 ISTJ 是中、澳、美三国企业管理者共同偏向的人格类型(杨慧芳, 赵曙明, 2004; 杨慧芳, 赵曙明, Ian, 2009; 杨慧芳, 王翔, 2011)。可见, 不同文化中, 管理者都以 TJ 型为主, 这一结论与 Myers 的理论假设较为相符, 即思考型与判断型的人依据自身对世界的判断来构建规则, 并倾向于对自己及他人发出严格的指令。

3.2 人格类型的影响效果研究

研究者认为, 人格类型与管理者决策相关。例如, Hough 和 Ogolvie (2005) 发现, NT 型管理者倾向于在获取客观信息的基础上使用直觉实现认知跳跃, 因而比其他类型管理者作出更多高质量的决策; 相反, SF 型管理者倾向于花费较多时间寻求社会认同的决策, 导致知觉效力低且决策数量少。通常人们认为 J/P、E/I 维度对决策的果断性或知觉效力存在显著影响, 但研究结果却显示, 那些深层次、不易察觉的人格特点(N/S, F/T) 更可能影响人们知觉、收集、利用、分析信息的方式, 最终导致不同的决策结果。

在工业组织心理学领域, 研究者普遍认为 MBTI 与领导力或领导风格之间存在明显的对应关系, 随着研究的深入, 一些学者对这一结论提出了挑战。Michael (2003) 指出, MBTI 量表虽广泛应用于领导力发展, 然而作为领导力的研究工具, 效力不佳。Brown 和 Reilly (2009) 考察了人格与变革型领导力之间的关系, 结果显示, 根据领导者自评结果, 变革型领导力与 E、N 型成正相关;

而就下级对上级的评价结果而言, 该特质与领导的人格类型无显著相关。可见, 虽然根据 MBTI 人格理论, 不同人格类型个体的领导风格会呈现出差异, 但是在职场这一复杂的情境中, 目前的研究尚无法确定人格类型与其它因素通过何种方式和路径共同对领导风格产生影响。

MBTI 是团队建设中的常用工具。1974 年, Myers 和 McCaulley 率先将其应用于团队建设, 并提出两点假设: 了解个体差异有助于识别每个成员在完成任务的过程中所能贡献的能力与天赋; 有助于将误解的潜在源头归结于个体先天差异, 从而化解成员之间的矛盾(Myers, et al., 1998)。在这两个假设的基础上, 研究者考查 MBTI 对团队效能、团队发展进程的作用。例如, Varvel, Adams, Pridie 和 Ulloa (2004) 发现, 人格类型与团队效力之间并无直接相关。然而, MBTI 评估与培训可以促进团队成员理解彼此的人格类型偏好, 提升成员间的交流技巧, 增进成员对个体态度、行为的理解及包容, 因而是提升团队效力的有效途径。Kuipers, Higgs, Tolkacheva 和 de Witte (2009) 的研究也得到相似结论。他们以 156 个团队 1630 名员工为研究对象, 考察人格对团队发展进程的影响, 发现仅有少量的人格类型评估结果与团队进程呈显著相关, 并由此推断, MBTI 可以作为一种个人发展的辅助手段, 促进团队成员之间的理解。据此可知, 团队人格类型构成可能是通过相应的中介变量, 如工作满意度等, 对团队效力产生间接影响, 除此之外, MBTI 人格类型评估与培训本身即是一种改良团队沟通氛围, 进而提升工作满意度、增进团队效力的有效途径。虽然 MBTI 人格类型不能直接预测团队效力, Gallén (2009) 认为, 人格与管理团队战略类型相关。他考查了 10 个高级管理团队的认知风格组合与公司战略类型, 结果显示, 不同团队认知风格组合会影响最终的战略选择: NT 型团队倾向于“勘探者”或“分析者”的战略类型, 而 ST 型团队则属于“防御者”或“分析者”战略类型。这类研究警醒管理者, 在作出战略决策时, 不能忽略自身团队固有认知构成的特点。

4 MBTI 在教育领域的相关研究

Myers 等(1998)认为, 相较于其它应用领域, MBTI 量表在教育领域的作用更为显著。了解自

己的人格类型可以有效帮助教师在明确自身教学优势的同时,将其与学生的学习风格更好地结合起来;在课程规划中,也可以利用类型理论帮助教学者设计出与专业更为匹配的教学模式。这一领域的研究主要包括不同层级教师、不同专业学生的人格类型分布研究,以及人格类型对学习、教学成果、教学反馈评价的影响效果研究。

4.1 人格类型分布研究

不同层级教师的人格类型分布。Sears, Kennedy 和 Kaye (1997) 对预备入职的小学与中学教师进行测试,发现小学教师的典型人格为 ESFJ 与 ISFJ 型,他们追求秩序,不喜无序、充满变数的教学环境;而 ENTJ 与 INTJ 更多出现在中学教师群体中,他们追逐变革,并热衷于扮演领导者的角色。Cooper 和 Miller (1991) 调查高校教师人格类型,发现 N 型比例较高。可见,与小学教师相比,中学与大学教师更倾向于使用抽象、创造性的方式传授知识。

不同专业学生的人格类型分布。研究者将 MBTI 作为学习风格工具,考查学习风格与专业的适配性,这类研究提示教学者,需根据相应专业学生人格类型分布的特点,选取适当的教材及教学方式。例如, Hogan (2009) 认为,技术专业研究生最常见类型为 ENTJ, 这种学习风格的个体寻求创造性与控制力,在学习过程中,较为注重自主性。而 Jessee, O'Neill 和 Dosch (2006) 认为,口腔医学专业学生的 4 种常见类型为 ISTJ, ESFJ, ESTJ 与 ISFJ, 总体来说,其学习风格倾向于 S、J 型。这一类型学生希望被告知应该做什么,而非自己去找答案。我国学者武圣君等(2006)对口腔医学专业学生的人格类型分布进行中英样本比较,发现两者间存在跨文化差异,即中国样本中,常见类型为 ISTJ, ESTJ 与 ISFP; 而在 E-I、J-P 维度上,两国也存在显著差异。

4.2 人格类型的影响效果研究

人格类型与学生学业表现有关。Cross, Neumeister 和 Cassidy (2007) 以 931 名资优青少年为样本,重点考察该群体中不同性别个体的人格类型特点。在该样本中,最常见类型为 INTJ, INTP, INFP, ENFP 及 ENTP; E/I 维度上具有性别差异,即男性更内倾,而女性相对外倾。与普通样本相比,资优组中无论男女都更倾向于 N、P 型。然而, N 型学生学业表现更好的原因是什么? N-S 维

度是通过什么中介变量对学业成绩起作用的? 这一结论是否仅在西方教育制度中成立? 当前研究尚未揭示答案。

教师人格类型与教学表现有关。研究者发现,模范教师群体中, ENFP 为其典型人格类型,这与前述研究所得普通教师群体典型人格类型(ISFJ 型)存在显著差异(Rushton, Knopp, & Smith, 2006; Rushton, Morgan, & Richard, 2007)。这些研究说明, ENFP 型教师相较传统的 ISFJ 型,更加具有创新性,也更加倾向于鼓励学生表达自己的想法,因而能够更好地向学生传递知识,并得到学生的接纳。

近些年,许多学者将注意力转移到师生间的教学风格一致性对教学成果及评价的影响。这些研究的结果趋同,即风格的一致性程度会影响教学双方互动模式,进而导致知识传递有效性差异,以及学生对课程、教师的评估差异。例如, Bell 等 (2011) 发现,外科见习指导教师与医学生在 I/E 维度上较为相似,而在其它三个维度上差异显著。总体来说,外科见习指导教师相较于医学生,更倾向于 S、T、J 型。她由此推断,人格上的差异可能影响外科见习过程中师生间的沟通,进而导致学生对学习环境产生负面认知和评价。Lin, Kao 和 Chang (2010) 以 148 对销售员师徒为研究对象,以 T/F 量表作为认知风格工具,发现师徒间认知一致性越高,知识传递就越有效,而知识的隐含程度是两者关系的调节变量。当知识被清楚、系统、有组织地传递给徒弟时,认知一致性与知识传递有效性的关系较弱,而知识较为隐晦,模棱两可时,关系较强。

5 MBTI 在其它领域的相关研究

5.1 MBTI 在家庭咨询领域的相关研究

对婚姻关系中的人格匹配问题,早期研究者各执己见,一些人认为物以类聚人以群分,也有人认为相反性格才能彼此吸引。例如, I. B. Myers 和 P. B. Myers (1980) 曾于 20 世纪 40 年代研究了 375 对夫妻的人格类型,发现 77% 的夫妻在 2 个维度以上偏好一致,特别是 N/S 维度的一致性频率最高,这意味着多数夫妻以相同的方式观察事物。Kong (2010) 研究夫妻人格偏好与离婚倾向性的关系,结果显示, N/S 维度一致组相较不一致组,丈夫的离婚倾向性显著较低。正如 Myers 所言,这

类研究并非鼓励人们与相似或不相似的人结婚,而是提供一种非评判性的视角,使人们意识到,婚姻中的一些矛盾仅仅源于彼此看待事物的方式不同,并帮助个体抛弃那些批判性的念头,认可家庭中的任何成员都有权利保持自身的特性。

5.2 MBTI 在临床领域的相关研究

一些研究者发现,患者群体中也存在人格类型集中的趋势。学者们(Janowsky, Morter, Hong, & Howe, 1999; Janowsky, Morter, & Hong, 2002; Srivastava, et al., 2010)发现,双向情感障碍较单向抑郁症患者群体, E 型与 J 型比例更高;有自杀倾向的患者较无自杀倾向患者, I 型与 P 型比例更高;双向情感障碍患者的 N 型比例较正常人群对照组高。我国学者朱小虎和孔克勤(2007)发现,吸毒者人格类型分布与一般人有非常显著的区别。该群体在 S、F、P 维度的分布显著多于一般群体,具有代表性的人格类型是 ESFP。这类研究有益于进一步探索疾病的易感性因素,也有助于为临床工作者在辅导和治疗过程中针对患者的人格类型提供相应指导。

5.3 MBTI 在宗教领域的相关研究

长久以来,心理学和神学领域的研究者始终对人格与宗教体验的关系抱有兴趣。例如, Francis, Butler, Jones 和 Craig (2007)以及 Craig, Francis 和 Barwick (2010)的研究结果表明,基督徒以 I、S、J 型为主,并存在男女性别差异,即女性更倾向于 F 型,男性倾向于 T 型。总体来说,虽然基督徒群体以 S、J 型为主,较英国常模人群,其 N 型比例更高。这可能是因为 N 型个体更信赖直觉,会被基督教信仰的神秘光辉所吸引,而 J 型个体则向往宗教生活的有序性。一些实证研究则试图从人格类型的视角考查基督教信仰和践行中的问题。Francis 和 Jones (1999)对经常去教堂的人群施测,发现 N 型个体比 S 型对宗教不确定感的包容性更强。

6 总结与展望

从国内外 MBTI 的研究文献中,可以发现:近些年来,伴随其理论的演进, MBTI 测量工具本身也经历了新的发展;而在职业、教育等多个应用领域, MBTI 人格类型如何影响人们的工作、学习及日常生活,仍是当前研究的重要课题。我国未来 MBTI 相关研究及应用,需进一步关注以

下几个方面。

第一,根据职业等变量,调查基础人群人格类型,并以此为基础建立我国 MBTI 人格类型数据库。目前, MBTI 应用的一大功效,在于根据职业人格类型频数分布表,为个体的择业、就业及组织的人力资源管理提供参考。但是,由于尚未建立我国基础人群人格类型分布数据库,样本群体的人格类型分析只能局限于样本群体内比较,或以其他国家,诸如美国的数据库作参照,相对弱化了数据的功效。目前国内 MBTI 相关研究中,涉及较多的研究对象为军人、政府官员、企业管理人员等,今后可着重对其它主要职业群体人格类型的分布情况进行研究与分析。条件成熟时,可进行涵盖职业类型更多、覆盖地域更广的大型抽样研究。

第二,深化 MBTI 量表的研究。MBTI 量表在美国已有 STEP I、II、III 三个进阶 10 余种版本,而在我国,第一层级的 G、M 量表在蔡华俭、苗丹民等学者的推动下得以引入并逐步本土化。但是,第二层级的量表在我国的使用还非常有限。目前,在国内学术界尚未得见该量表相关研究。因此,可在对其中文版量表进行信效度等测量学指标检验的基础上,进一步开展 MBTI 人格类型及其子维度的后效变量及影响机制研究。例如,国外学者 Thompson (2006)采用 Q 量表进行情商与人格类型关系的研究,并深入分析了 MBTI 人格类型及其子维度与情商量表得分之间的关系。采用 MBTI STEP II 的量表进行研究,由于其维度更为细致,可以更精准地评估人格类型与其它变量的关系。至于 MBTI STEP III,近年才问世,且以咨询形式出现。在一对一的交流过程中,咨询师本身就是重要工具,因此,除测评工具外,更多需关注施用者的专业提升。

第三,开展 MBTI 跟踪研究及跨文化研究。MBTI 理论中的一些核心假设尚未得到充分的证实。例如, MBTI 终身发展理论认为人格类型在 25 岁之前逐步发展,到 25 岁左右会趋于稳定;个体在步入中年之后,其第三第四功能也会逐步完善。那么,人格类型的形成和发展到底经历了哪些阶段?随年龄发展又呈现出什么形态?另外,理论认为,人格类型比较稳定,较少受到职业驯化、专业驯化等环境因素的影响,而事实上, MBTI 人格类型的稳定性究竟如何?会不会因为

职业的改变而出现较明显的变化?这些问题的答案需要通过跟踪研究得以揭示。除此之外,尚可通过跨文化研究进一步关注不同的文化背景对人格类型与职业、专业的匹配产生怎样的影响。例如,在美国资优青少年样本中发现,N型学生比例较高(Cross et al., 2007),有国外学者指出,这可能是由于美国校园文化比较崇尚联想、创造性及独特的问题解决方式,从而使得S型的学生受到不公正的教育待遇(Kise, 2007)。那么,在我国特殊文化、教育背景下,不同人格类型的学生是否也会呈现出差异?

第四,深入并拓展MBTI人格类型的应用研究领域。综观目前国内外研究结果,可以发现,虽然特定职业、专业领域存在人格类型集中的趋势,且在人际互动较多的情境中,MBTI人格类型可以有效预测关系双方的沟通状况及满意度。但是,MBTI人格类型在直接预测个体及团队于组织中的职业表现时往往呈现“阴性”结果,研究者由此推断,人格类型并非职业成就、工作态度等的直接影响因素,或唯一因素,其功效主要通过加强个体对自我和他人的理解,并以此为基础改善个体间的沟通,进而提升个体、团体及组织的效力。但是,施测人员与被试之间的沟通、以及被试之间的内部沟通改善如何对后效变量产生影响,尚未得以揭示,需进一步加以研究。另外,国外MBTI的研究领域已覆盖职场、教育、家庭、临床以及宗教等;而国内的研究主要集中于职场,有待进一步扩展。

参考文献

- 蔡华俭,朱臻雯,杨治良. (2001). 心理类型量表(Mbti)的修订初步. *应用心理学*, 7(2), 34-37.
- 罗正学,苗丹民,皇甫恩,陈足怀. (2001). Mbt—G 人格类型量表中文版的修订. *心理科学*, 24(3), 361-362.
- 苗丹民,皇甫恩, Rosina C. Chia, Ren Jianjun. (2000). MBTI 人格类型量表的效度分析. *心理学报*, 3(2), 324-331.
- 苗丹民,皇甫恩,罗正学,刘旭峰,王广献,安超. (2000). MBTI 人格类型量表的效标关联度分析. *第四军医大学学报*, 21(11), 1304-1306.
- 田凌飞. (2009). 荣格心理类型理论与量表的历史发展研究. *中国健康心理学杂志*, 17(6), 746-748.
- 武圣君,苗丹民,罗正学,陈静,王伟,胡海燕. (2006). 口腔医学专业考生人格特点的中英样本比较. *中国心理卫生杂志*, 20(11), 720-722.
- 杨慧芳,王翔. (2011). 中美企业管理者的性格类型比较研究. *南京社会科学*, (3), 32-36.
- 杨慧芳,赵曙明. (2004). 企业管理者人格类型研究. *心理科学*, 27(4), 983-985.
- 杨慧芳,赵曙明, Ian, L. B. (2009). 中澳管理者人格类型的性别差异研究. *心理科学*, 32(4), 1012-1014.
- 曾维希,张进辅. (2006). Mbt 人格类型量表的理论研究与实践应用. *心理科学进展*, 14(2), 255-260.
- 朱小虎,孔克勤. (2007). 吸毒者整体人格探析. *心理科学*, 30(1), 155-157.
- Bell, M. A., Wales, P. S., Torbeck, L. J., Kunzer, J. M., Thurston, V. C., & Brokaw, J. J. (2011). Do personality differences between teachers and learners impact students' evaluations of a surgery clerkship? *Journal of Surgical Education*, 68(3), 190-193.
- Brown, F. W., & Reilly, M. D. (2009). The Myers-Briggs type indicator and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 28(14), 916-932.
- Buboltz, W. C., Johnson, P., Nichols, C., Miller, M. A., & Thomas, A. (2000). MBTI personality types and SII Personal Style Scales. *Journal of Career Assessment*, 8(2), 131-145.
- Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2002). Myers-briggs type indicator score reliability across: Studies a meta-analytic reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 590-602.
- Carr, M., Curd, J., & Dent, F. (2004). *MBTI research into distribution of type*. Ashridge: Management School.
- Cooper, S. E., & Miller, J. A. (1991). MBTI learning style-teaching style incongruencies. *Educational and Psychological Measurement*, 51(3), 699-706.
- Craig, C. L., Francis, L. J., & Barwick, J. (2010). Psychological type preferences of Christian groups: comparison with the UK population norms. *Journal of Psychological Type*, 70, 31-39.
- Cross, T. L., Neumeister, K. L. S., & Cassady, J. C. (2007). Psychological types of academically gifted adolescents. *Gifted Child Quarterly*, 51(3), 285-294.
- Francis, L. J., Butler, A., Jones, S. H., & Craig, C. L. (2007). Type patterns among active members of the Anglican Church: A perspective from England. *Mental Health, Religion & Culture*, 10(5), 435-443.
- Francis, L. J., Craig, C. L., & Robbins, M. (2007). The relationship between psychological type and the three major dimensions of personality. *Current Psychology*, 25(4), 257-271.
- Francis, L. J., & Jones, S. H. (1999). Psychological type and tolerance for religious uncertainty. *Pastoral Psychology*, 47(4), 253-259.
- Furnham, A., & Crump, J. (2007). Relationship between the

- MBTI and FIRO-B in a large British sample. *Psychological Reports*, 101(Pt1), 970–978.
- Gallén, T. (2009). Top management team composition and views of viable strategies. *Team Performance Management*, 15(7-8), 326–342.
- Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to study managers: A literature review and research agenda. *Journal of Management*, 22(1), 45–83.
- Garrety, K. (2007). Beyond ISTJ: A discourse-analytic study of the use of the Myers-Briggs Type Indicator as an organisational change device in an Australian industrial firm. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 218–234.
- Hogan, R. L. (2009). Assessment of technology graduate students' learning preference styles utilizing the myers-briggs type indicator. *Journal of Industrial Technology*, 25(1), 1–7.
- Hough, J. R., & Ogilvie, D. T. (2005). An empirical test of cognitive style and strategic decision outcomes. *Journal of Management Studies*, 42(2), 417–448.
- Janowsky, D. S., Morter, S., Hong, L., & Howe, L. (1999). Myers Briggs type indicator and tridimensional personality questionnaire differences between bipolar patients and unipolar depressed patients. *Bipolar Disorders*, 1(2), 98–108.
- Janowsky, D. S., Morter, S., & Hong, L. Y. (2002). Relationship of Myers Briggs type indicator personality characteristics to suicidality in affective disorder patients. *Journal of Psychiatric Research*, 36(1), 33–39.
- Jessee, S. A., O'Neill, P. N., & Dosch, R. O. (2006). Matching student personality types and learning preferences to teaching methodologies. *Journal of Dental Education*, 70(6), 644–651.
- Kise, J. A. G. (2007). *Differentiation through personality types: A framework for instruction, assessment, and classroom management*. Corwin Pr.
- Kong, S. S. (2010). Relationships between Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) psychological type and marital satisfaction, divorce proneness, positive affect, and conflict regulation in clinic couples. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40, 336–348.
- Kuipers, B. S., Higgs, M. J., Tolkacheva, N. V., & de Witte, M. C. (2009). The influence of Myers-Briggs type indicator profiles on team development processes: An empirical study in the manufacturing industry. *Small Group Research*, 40, 436–464.
- Lin, C. W., Kao, M. C., & Chang, K. I. (2010). Is more similar, better? Interacting effect of the cognitive-style congruency and tacitness of knowledge on knowledge transfer in the mentor-protégé dyad. *Asian Journal of Social Psychology*, 13, 286–292.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17–40.
- Michael, J. (2003). Using the Myers-Briggs type indicator as a tool for leadership development? Apply with caution. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10, 68–81.
- Myers, I., McCaulley, M., Quenk, N., & Hammer, A. (1998). *MBTI® manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator®* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP.
- Myers, I., McCaulley, M., Quenk, N., Hammer, A., & Mitchell, W. (2009). *MBTI step III manual: Exploring personality development using the Myers-Briggs Type Indicator® instrument*. Mountain View, CA: CPP.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Myers, I. B., & Myers, P. B. (1980). *Gifts differing: Understanding personality type*. Palo Alto: CPP Books.
- Pittenger, D. J. (2005). Cautionary comments regarding the Myers-Briggs type indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57, 210–221.
- Quenk, N. L., Hammer, A. L., & Majors, M. S. (2001). *MBTI Step II manual: Exploring the next level of type with the Myers-Briggs Type Indicator Form Q*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Rushton, S., Knopp, T. Y., & Smith, R. L. (2006). Teacher of the year award recipients' Myers-Briggs personality profiles: Identifying teacher effectiveness profiles toward improved student outcomes. *Journal of Psychological Type*, 66(4), 23–34.
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (2007). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: Identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*, 23, 432–441.
- Sears, S. J., Kennedy, J. J., & Kaye, G. L. (1997). Myers-Briggs personality profiles of prospective educators. *Journal of Educational Research*, 90, 195–202.
- Srivastava, S., Childers, M. E., Baek, J. H., Strong, C. M., Hill, S. J., Warsett, K. S., et al. (2010). Toward interaction of affective and cognitive contributors to creativity in bipolar disorders: A controlled study. *Journal of Affective Disorders*, 125(1-3), 27–34.
- Thompson, H. (2006). Exploring the interface of the type and emotional intelligence landscapes. *Bulletin of Psychological Type*, 29(3), 14–19.
- Tzeng, O. C. S., Ware, R., & Chen, J. M. (1989). Measurement and utility of continuous unipolar ratings for

- the Myers-Briggs type indicator. *Journal of Personality Assessment*, 53, 727–738.
- Varvel, T., Adams, S. G., Pridie, S. J., & Ulloa, B. C. R. (2004). Team effectiveness and individual Myers-Briggs personality dimensions. *Journal of Management in Engineering*, 20, 141–146.

MBTI: New Development and Application

GU Xue-Ying; HU Shi

(School of Education Science, Nanjing Normal University, Nanjing 210097, China)

Abstract: MBTI is an instrument designed to assess personality type. It is jointly developed by Katherine Briggs and Isabel Myers. In recent years, along with the advancement of its theory, MBTI has gone through three developmental stages. Based on our systematic review of the development of the theory and findings of applied research, we have found that the MBTI has evolved from examining inter-type differences, to examining intra-type differences, and then to examining individual differences. Future research should focus on investigating personality types among people employed in various occupations to establish a Chinese MBTI database, deepening the research on MBTI instrument, carrying out longitudinal and cross-cultural studies, and conducting more applied research on the use of MBTI in the field.

Key words: MBTI; personality type; occupational counseling; team development