

MBTI Types and Characteristics in Properties of Different Units (Enterprises, Institutions, Administrative Organizations) in Sanya City, Hainan Province

Xiaolan Ao, Jie Chen

Sanya University, Sanya Hainan
Email: 2004aoxiaolan@163.com

Received: Jul. 13th, 2017; accepted: Jul. 30th, 2017; published: Aug. 2nd, 2017

Abstract

This study was designed to study MBTI types and characteristics of the different units of the properties of the population, and according to employees in the different MBTI types, which can be an effective utilization of human resources, the reasonable allocation of units in different positions, tried to provide helps in determining MBTI types and job matches for the relevant units. The psychological type test teaches people to recognize their strengths, weaknesses, and makes it easier to accept themselves and others. The MBTI questionnaire of 510 testers from different segments of the population is tested by using same guidance language and finally a total of 450 valid questionnaires were received. The results show that the typical MBTI types of people working in public welfare institutions are ESTJ, ISTJ and ESFJ, typical MBTI types of employees who work in companies are INFJ, ISFJ and ESFJ, and the typical MBTI Types of administrators who work in administrative organizations are INTJ, ISTJ and ISFJ. After that, the characteristics of MBTI types in different units are described. And the reasons are analyzed from the aspects of environments, genders, and ages. And some optimizing suggestions are given to the different units of the properties of the population by their MBTI types.

Keywords

Different Units, MBTI Types, MBTI, Sanya City

海南省三亚市不同单位性质人群的MBTI类型及其特征研究

敖小兰, 陈洁

三亚学院, 海南 三亚
Email: 2004aoxiaolan@163.com

收稿日期: 2017年7月13日; 录用日期: 2017年7月30日; 发布日期: 2017年8月2日

摘要

本文旨在研究海南省不同单位性质人群的MBTI类型及其特征,并且根据员工在不同MBTI类型上的分布,可以为有效利用人力资源、合理配置不同岗位单位人员提供了很大的帮助,使其尽量做到MBTI类型与职位相匹配。同时,MBTI类型测试能使单位成员更加了解自己和其他人的性格倾向,认识到自己的优点、缺点,更容易接受自己,以及更好地理解并接受他人。本研究采用MBTI问卷对随机抽取的510名(包含三种不同单位性质人群)被测试者,运用统一的指导语,进行个体或者团体施测,剔除无效问卷之后,总共得到有效问卷450份。研究结果表明,事业单位的工作人员典型MBTI类型为ESTJ型、ISTJ型及ESFJ型这三种类型;企业单位的下属典型MBTI类型为INFJ型、ISFJ型和ESFJ型;机关单位的工作者典型MBTI类型是INTJ型、ISTJ型以及ISFJ型。文章描述了不同单位性质人群的MBTI类型的特征,从环境、性别、年龄等方面分析不同单位性质人群的MBTI类型差异的原因,并对每一单位性质人群的MBTI类型的优化表明了作者的观点。

关键词

不同单位性质, MBTI类型, MBTI研究, 三亚市

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

曾经有大量人力资源管理文献强调“以人为本”,而近现代大量心理学和管理学的实验研究证实:想要实现“以人为本”必须强调人的个性特征,实现管理的个性化。MBTI类型理论作为人格测评工具用于测量和描述人们在获取信息、做出决策、对待生活等方面的心理活动规律和MBTI类型表现,是关于个性类型的解释。该理论认为,一个人的MBTI性格类型是由遗传、成长环境决定的,一旦形成,很难改变,但也存在有个体在经历特殊环境,如濒临死亡等之后性格类型有所改变的例外情况,只有性格倾向的程度会随着年龄的增长而有所变化。目前,MBTI较多应用于团队建设、冲突管理、生涯设计及职业发展与指导等领域。这个工具已经在世界上运用了将近30年的时间,夫妻利用它增进融洽、老师学生利用它提高授课、学习效率,青年人利用它选择职业,组织利用它改善人际关系、团队沟通、组织建设、组织诊断等多个方面[1]-[10]。由此,MBTI类型及其特征在人力资源管理中的重要意义不言而喻。从理论角度来说,目前国内对于MBTI理论的研究虽然说已经引用了一段时间,但是并没有得到广泛的承认和认可。对MBTI的研究仍然处于探索阶段,实证性的理论数据还需要大量扩充,因此本次研究沿着此趋势,证实MBTI类型理论对于单位中的岗位配置、团体合作及人际关系有着重大的意义,同时有助于该理论日后的进一步发展。而从实践的角度来说,此次研究能够运用MBTI量表切实地帮助单位人员在自己的职业生涯中准确地为自己定位,也能有效地帮助管理人员全面了解下属的MBTI类型及其特征,便于合理安排岗位、分配任务,采取不同的管理策略,真正实现“以人为本”。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

研究对象为海南省三亚市不同单位总共 450 人, 年龄为 20 岁~56 岁, 其中事业单位 150 人(男 58 人、女 92 人), 企业单位 150 人(男 48 人、女 102 人), 机关单位 150 人(男 123 人、女 27 人)。

2.2. 研究工具

MBTI 类型量表包括四个维度, 每个维度各有两个方向, 总共有八个方面, 分别是: 外向(E)-内向(I), 表示心理能量或者态度的倾向性; 感觉(S)-直觉(N), 表示个体在获取信息时所采取的方式或者倾向性; 思考(T)-情感(F), 表示个体在处理信息的方式和做出决策的方式; 判断(J)-知觉(P); 表示个体对待外部世界的方式或者倾向性。这四个维度都是连续体的良机, 每个个体在每个维度上必定会处于连续体的某一个点上, 并且偏向于两级中的其中一级, 称之为“偏好”。根据这四个维度、八种行为风格, 一共组成 16 种 MBTI 类型。MBTI 在国内外研究中发现有较高的信效度[11]-[16]。

2.3. 实施过程

采用 MBTI 问卷(见附件问卷部分), 运用统一的指导语, 分别在企业单位、事业单位和机关单位¹, 随机抽取相应的被试, 对 510 名被测试者, 进行个体或者团体施测。

本研究使用了问卷调查法和个人访谈法。问卷调查部分, 无论是以单位的团体施测, 在单位以外随机抽取的被试, 都是由经过培训的心理学专业的本科生担任主试。测试前, 主试向被试宣读指导语, 讲解其作答方法, 并向被试强调此次测试为匿名作答, 可以保证信息的私密性, 请被试独立并如实作答。测试时间为 30 分钟, 量表当场收回。个人访谈部分, 在个村落随机的寻找被试, 与其进行有提纲式的聊天。这里主要是把 MBTI 量表的 93 个问题穿插在谈话内容中, 并在得到被试允许的情况下, 做好相应的谈话记录(部分是使用的录音), 在访谈结束后, 再根据谈话记录来判断出该被试的心理类型。

本次研究共收回问卷 510 份, 剔除无效问卷之后, 得到有效问卷 450 份。

2.4. 数据处理

所收集到的数据先由 excel 表格记分键计算出每个人的 MBTI 类型, 然后进行单位性质的分类, 同时初步的统计出人数及其所占比例。之后, 通过判断数据类型, 使用 spss17.0 进行卡方(Chi-Square)检验, 得出最后的结果。

3. 研究结果与分析

3.1. 事业单位人群在 16 种 MBTI 类型上的分布情况及其典型 MBTI 类型的特征

从表 1 的数据中我们可以看出在事业单位中, 占总人数百分比 18.00% 的 ESTJ、16.00% 的 ISTJ 及

¹事业单位、企业单位和机关单位的定义: 事业单位、企业单位和机关单位是我国特有的划分管理的模式, 也称不同单位性质。在我国, 目前的机关单位是指乡镇及以上各级党委、人大、政府、政协、军队(人民武装)、法院、检察院和人民团体的常设机构, 它们主要的活动经费都是由中央和地方各级财政负担。事业单位一般是国家设置的带有一定的公益性质的机构, 但不属于政府机构, 与公务员是不同的。宗旨是为社会服务, 主要从事教育、科技、文化、卫生等活动。一般情况下国家会对这些事业单位予以财政补助。分为全额拨款事业单位, 如学校等, 差额拨款事业单位, 如医院等。企业单位是以盈利为目的独立核算的单位。它的特点是自收自支, 通过成本核算, 进行盈亏配比, 通过自身的盈利解决自身的人员供养, 社会服务, 创造财富价值。企业单位的登记在工商行政管理部门进行。企业单位与职工签订劳动合同。发生劳动争议后, 企业单位进行劳动仲裁。由于单位性质不同, 单位的经费来源不一样, 待遇地位不一样, 职能职责不同。见《说一说公务员、事业单位、企业编制的事》, 北京六智信息技术有限公司: 360doc.个人图书馆, 2016-06-05; “企事业单位”, 360 百科。

Table 1. The distributions of MBTI types of the subjects who working in public welfare institutions (N = 150 persons)
表 1. 事业单位人群在各 MBTI 类型上的分布人数及比例(N = 150 persons)

类型	人数	比例
ENFJ	2	1.33%
INFJ	3	2.00%
ENFP	4	2.67%
INFP	13	8.67%
ENTJ	6	4.00%
INTJ	3	2.00%
ENTP	8	5.33%
INTP	3	2.00%
ESTJ	27	18.00%
ISTJ	24	16.00%
ESFJ	23	15.33%
ISFJ	10	6.67%
ESTP	5	3.33%
ISTP	9	6.00%
ESFP	3	3.00%
ISFP	7	4.67%
总计	150	100%

15.33%的 ESFJ 三种类型为典型 MBTI 类型, 其次是 INFP 和 ISFJ, 分别占总人数百分比 8.67%, 6.67%。

事业单位中的三种典型人格 ESTJ(外向、感觉、思维、判断)的特征是有决断力, 果断, 并且善于做决定和执行。有很好的组织能力, 尽最大努力去完成任务。关注日常的细节, 凡事都有自己的逻辑标准, 并且在严格要求自己的同时也希望别人和自己一样遵守。在工作中有很强的责任心, 也能很客观地做出决定, 但是不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 也不喜欢听与自己的意见相反的结论。ISTJ(内向、感觉、思维、判断)的人严肃, 冷静, 通过专注和细致而赢得成功。实践能力很强, 关注现实, 有责任感。擅长逻辑分析当前要做的事, 并立即动手去做, 且希望不受打扰。凡事井井有条, 包括工作、家庭、生活均井然有序。尊重传统, 具有很高的忠诚度。缺点也是不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 同时对事死板, 缺乏耐心, 不愿意轻易改变现状。ESFJ(外向、感觉、情感、判断)型人群的特征是有热心、高度责任感, 具有合作精神。喜欢并努力创建和谐的氛围。喜欢和别人一起合作, 准时精确的完成交付的任务。擅长关注哪怕微小的细节。关注并努力帮助他人日常生活中的需要。喜欢听到别人力气认同和欣赏。缺点同样是不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 对于别人的异议耿耿于怀。综上所述, 事业单位人群的特点都是具有很强的责任心, 乐于遵循已经制定的条款, 但是不愿意听取和接受与自己相反的意见。

3.2. 企业单位人群在 16 种 MBTI 类型上的分布情况及其典型 MBTI 类型的特征

在企业单位中 INFJ、ISFJ 和 ESFJ 为典型 MBTI 类型, 分别占总人数百分比 12.00%, 16.16%, 20.00%; 其次是 ESFP, 9.33% 和 ISFP, 6.67%, 如表 2。

Table 2. The distributions of MBTI types of the subjects who working in companies (N = 150 persons)
表 2. 企业单位人群在各 MBTI 类型上的分布人数及比例(N = 150 persons)

类型	人数	比例
ENFJ	5	3.33%
INFJ	18	12.00%
ENFP	4	2.67%
INFP	2	1.33%
ENTJ	6	4.00%
INTJ	8	5.33%
ENTP	4	2.67%
INTP	5	3.33%
ESTJ	3	2.00%
ISTJ	25	16.67%
ESFJ	30	20.00%
ISFJ	6	4.00%
ESTP	7	4.67%
ISTP	3	2.00%
ESFP	14	9.33%
ISFP	10	6.67%
总计	150	100%

企业单位中的三种典型 MBTI 类型 INFJ(内向、直觉、情感、判断)型人的特征是喜欢探求理念和物质世界背后以及事物之间的意义和联系。习惯尝试去了解别人的动机, 具有良好的观察别人的能力。恪守自己的价值观念, 并太平间为此付出承诺。具有为大众福祉服务的清晰信念。在实践自己的信念时, 果断而富有组织性。但是有些死板, 不会处理矛盾, 不够果断, 很难把复杂的想法简明地表达出来, 且对计划的可行性有不切实际的倾向。ISFJ(内向、感觉、情感、判断)的人冷静、友善、有责任感、尽职尽责, 恪守自己的承诺和义务。细致、刻苦、喜欢精确。忠诚、体贴, 善于记取对于他们来说重要的人的特点。关心别人的感觉。努力在工作和生活中维持与他人的和谐关系。但是在工作时可能会低估自己的能力, 难于坚决地维护自己的需要和想法, 但是又不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 一旦做出决定, 就不会从头考虑同一个问题。ESFJ(外向、感觉、情感、判断)型的人热心、高度责任感, 具有合作精神。喜欢并努力创建和谐的氛围。喜欢和别人一起合作, 准时精确的完成交付的任务。擅长关注哪怕微小的细节。关注并努力帮助他人在日常生活中的需要。喜欢听到别人的认同和欣赏。缺点是只关注具体的细节之处, 而不能整体地把握情况或者食物的长远影响, 不愿意长时间的独自工作, 想要和别人在一起, 很难适应新环境, 在不同工作任务之间来回切换时会有困难。由此可见, 企业单位的典型 MBTI 类型体现出该单位人群热心、冷静, 具有合作精神的特征。

3.3. 机关单位人群在 16 种 MBTI 类型上的分布情况及其典型 MBTI 类型的特征

如表 3, 在机关单位中典型 MBTI 类型为占总人数百分比 20.00% 的 INTJ, 18.67% 的 ISTJ 以及 14.00% 的 ISFJ。其次是 INFJ 和 ENTJ, 分别占总人数百分比 8.00%, 8.67%。

机关单位中的三种典型 MBTI 类型 INTJ(内向、直觉、思维、判断)型人的特征是具有独创的思想和强烈的内驱力去达成自己的目标。对于外界的事物, 他们能很快发现其中的规律, 并据此得出富有远见

Table 3. The distributions of MBTI types of the subjects who working in administrative organizations (N = 150 persons)
表 3. 机关单位人群在各 MBTI 类型上的人数及比例(N = 150 persons)

类型	人数	比例
ENFJ	3	2.00%
INFJ	12	8.00%
ENFP	2	1.33%
INFP	5	4.00%
ENTJ	13	8.67%
INTJ	30	20.00%
ENTP	4	2.67%
INTP	3	2.00%
ESTJ	11	7.33%
ISTJ	28	18.67%
ESFJ	4	2.67%
ISFJ	21	14.00%
ESTP	6	4.00%
ISTP	2	1.33%
ESFP	5	3.33%
ISFP	1	0.67%
总计	150	100%

的观点和方法。一旦做出承诺, 他们很善于组织工作并会计实践。他们习惯对事物持怀疑态度, 狡辩, 不论对于自己或别人都用很高的标准去要求。自信, 且对自己的设想会不顾一切地采取行动去实行, 但是当计划中创造性部分完成后对该计划失去兴趣, 容易像紧逼自己工作一样去逼着别人工作, 也不愿意和那些你认为能力没有你强的人一起工作, 对自己的观点顽固地坚持。ISTJ(内向、感觉、思维、判断)的人严肃, 冷静, 通过专注和细致而赢得成功。实践能力很强, 关注现实, 有责任感。擅长逻辑分析当前要做的事, 并立即动手去做, 且希望不受打扰。凡事井井有条, 包括工作、家庭、生活均井然有序。尊重传统, 具有很高的忠诚度。缺点也是不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 同时对事死板, 缺乏耐心, 不愿意轻易改变现状。ISFJ(内向、感觉、情感、判断)的人冷静、友善、有责任感、尽职尽责, 恪守自己的承诺和义务。细致、刻苦、喜欢精确。忠诚、体贴, 善于记取对于他们来说重要的人的特点。关心别人的感觉。努力在工作和生活中维持与他人的和谐关系。但是在工作时可能会低估自己的能力, 难于坚决地维护自己的需要和想法, 但是又不愿意尝试和接受性的、未经考验的观点和想法, 一旦做出决定, 就不会从头考虑同一个问题。所以, 机关单位的典型人物的特点是严肃、冷静, 同时自信对自己和他人严格要求, 实践能力强, 现实而古板。

将表 1、表 2 和表 3 的数据通过 spss17.0 进行卡方分析, 得出以下结论: 不同单位性质特征(企业单位、事业单位、机关单位)人群在 ISFP 上的人数存在显著差异($X^2 = 7.000, p < 0.05$), 其中企业的 ISFP 人数显著高于机关。

4. 讨论

4.1. 常见典型 MBTI 类型-ISTJ 型的特征

之前的研究结果表明, 三种单位性质中的典型 MBTI 类型都有 ISTJ 型, 并且都占了较大的比例, 如

果要给这类型人定义,可以称他们为“检查者”。因为这个类型的人尽职、坚韧、信赖权威,并且有耐心,在工作中,完成工作的同时确保准确性,愿意遵循常规和程序和政策。在一段时间内专注于一件事情,并深入研究,有独立工作的能力和极强的组织能力。注重事实的细节,尊重传统的架构,并愿意在其中工作表现出强烈的责任感,说得到,做得到。具有职业道德,对于工作效率很看重,坚持不懈,努力达到自己的目标,比较现实,对于前景的展望都是如此。他们喜欢逻辑分析和就事论事,在处理事情的时候非常有组织性和系统性,而且一直持续直到完成。他们习惯遵守已有的各族架构,对于那些不这样做的人感到不理解。ISTJ 类型的人为人谨慎,遵循传统。他们喜欢清楚明了的说明事实的表达方式。他们经常会说的话是“说出你的意思,清楚表达你要说的内容”。他们性格冷静,即使在危机状况中也很冷静。他们尽忠职守,坚持不懈,但在平和的外表之下,他们也有另一面不为人知的强烈感情。有时,ISTJ 类型的人较难理解别人的需要,特别是那些和他们性格不同的人。因为他们并不喜欢喜怒形于色,以至于有时候会被人误以为冷漠。由于 ISTJ 型的人注重事情的逻辑,他们会要求他人和他们一样。他们容易把自己的判断强加于人,尤其是犹豫不决的人。他们要求别人按自己的方式去做事,而不愿意别人采用未经证实的方法。

所以,ISTJ 型的人应该学习倾听、接受别人的意见,学习收集更多的信息,对于未经证实或者独创的方法抱宽容的态度,对人与人之间的差异多一些容忍度,了解自己的行为对将来的影响,这样才能使自己在任何领域都变得更有效率。

4.2. 造成 MBTI 类型差异的原因

造成 MBTI 类型差异的最主要原因是环境因素,这里的环境就是指单位的性质。就拿机关单位来说,这是一个比较传统的组织,在工作中凡事要求井井有条,不仅要有极高的忠诚度和极强的责任感,而且还要有严肃与冷静的态度,专注与细致的处事方式。所以,在机关单位中,所占比例最高的 INTJ 型,就具有这样的特质。除此之外,事业单位的 MBTI 类型以 ESTJ 和 ISTJ 较多,企业单位中 ESFJ 型较多。以上研究结果与目前国内的相关研究有一致性[17][18][19][20],而与国外相关研究有不一致的地方。这是否可以说明不同单位性质的员工 MBTI 类型与我国相应单位的工作环境有密切关系?是否也说明了:不同单位的环境形塑造了工作人员的 MBTI 类型,不同 MBTI 类型的工作人员到了比较适合其人格类型的相应单位,因为性格更适合,他们工作更加如鱼得水?

4.3. 对各单位在海南省国际旅游岛建设管理中的对策建议

MBTI 之所以得到广泛关注,其重要原因在于各种不同 MBTI 类型的人与其所适合的工作间存在着密切的联系,对于团体中人与事的匹配具有重要价值。就企业组织结构来讲,管理层基本可以分成三个层次,尽管不同层次的管理者在组织运行中所扮演的角色不同,强调的工作重点不同,但都需要三种基本的管理技能,即为技术技能、人际技能和概念技能。管理的本质是“通过别人把事情办好”,被管理人员是管理人员存在的前提,现代管理强调以人为中心,注重于充分发挥人的才能和积极性,比以往任何时候都更重视对人本身的研究和理解。根据 MBTI 类型进行招聘选拔在招聘选拔单位团队成员时,既要考虑成员的年龄、性别、知识、经验,又要重视个性结构的合理性。在此,就海南省在国际旅游岛建设管理,针对不同单位性质的被试提出以下几点建议:

1) 要根据个性类型合理使用人员。即管理人员要全面了解下属的 MBTI 类型和特征,合理安排岗位,分配任务,尽量做到人格个性与职位相匹配。如外向性的人易与人相处,适宜从事推销、采购、公关等工作;而内向性的人不善谈吐、做事细心、好静不爱动,可让其从事工程设计、财务会计、文书档案等工作。在团队建设中,把内向-判断型人格的人和外向-感知型人格的人组合在一起,让一个关注细节的人

和一个筹划全局的人组合, 这样可以取得更大的成功。

2) 管理者应该根据人格特征采取不同的管理策略。人与人之间的人格差异是必然存在的, 作为一名出色的管理者, 其高明之处就在于能够根据下属的不同特征采取相应的管理策略。例如, 对于内向知觉型的人, 他们忠心耿耿, 卖力效劳, 但缺乏自信心和主动性, 管理者对这类人可采用接近倾听, 多督促检查, 保护而不挫伤他们的积极性, 促使其认真地开展工作, 较好地完成任务。而对于外向思考型的人, 他们具有强烈的事业心, 高度的责任感, 在工作中勇于开拓而不畏艰难险阻, 他们希望得到管理人员更多的理解。高明的管理者就会当放手让他们去干, 很少干预, 且经常鼓励他们勇往直前, 从而增强他们的自信心, 消除他们的疑虑, 开创工作的崭新局面。

3) 根据员工特点合理设计团队成员及领导者的结构。工作团队的领导者, 不仅要考虑到成员的知识、年龄、性别、拥有的技能, 还要重视其性格特征与工作的匹配性。作为企业的领导者, 首先应该对自己人格的特征表现有所认识, 并明确作为领导者的人格特征对企业发展前途的重要影响及作用。合理搭配工作团队中各成员间的个性, 综合各种 MBTI 类型的成员, 可大大减少破坏性组织冲突发生的可能性, 使该工作团队能表现出更高的工作效率。

综上所述, 各单位在招聘时, 应该考虑其性格与岗位的匹配性, 做出合理的选择。

5. 结论

1) 根据该研究结果, 最适合事业单位的 MBTI 类型是 ESTJ, 属于外向思考型, 该类 MBTI 类型的特征是友好直率, 精力充沛; 能力强, 效率高, 有条理; 现实敏感, 对新观念及未经证实的观念多抱有怀疑的态度; 诚实率真; 决策迅速, 固执己见, 保守, 认真可靠。而比较适合事业单位的 MBTI 类型是 ISTJ 和 ESFJ。

2) 在企业单位中 ESFJ 型最多, 所以最合适。ESFJ 型的人是天生的组织者, 属于外向感觉型。对于 ESFJ 型的人来说, 最重要的是人际关系, 并能真实具体地帮助别人。他们待人慷慨大方, 喜欢庆祝传统的节日。ESFJ 人的不同之处在于, 他们欣赏别人的长处。在工作中, 他们能清楚地看到问题的所在, 从问题的根源处理, 然后兴致勃勃地努力工作。像大多数 SJ 类型的人一样, ESFJ 人很忠诚于权威, 他们心甘情愿的为上级劳动, 这也是他们生命的意义所在, 同时他们希望自己的下级也能如此。

3) INTJ 型的人较适合在机关单位中工作。INTJ 属于内向思考型, 由此可推断机关单位的人是严肃的、有责任心的和通情达理的社会坚定分子。他们值得信赖, 他们重视承诺, 对他们来说, 言语就是庄严的宣誓。ISTJ 型的人工作缜密, 讲求实际, 很有头脑也很现实。他们具有很强的集中力、准确性和条理性。无论他们做什么, 都相当有条理, 并且可靠。他们做事坚定不移, 一旦他们着手自己相信是最好的行动方法时, 就很难转变。

致 谢

该课题在申报时, 课题组成员除本文署名作者外, 还包括三亚学院法学与社会学学院邓彩艳、任重、黄艳钦、刘伟方、王彬彬、高彬、李龙、王伟等同志。在课题的调查实施过程中, 三亚学院法学与社会学学院江合宁院长、刘雅斌副院长、代旭辉书记, 三亚学院原社会发展学院沈关宝、孙仁佳、孙爱珍、江海萍、单冰茸等领导对该论文写作给予了关怀; 华东师范大学特殊教育学院钱琴珍老师给予了专业方面的支持。在此一并表示谢意!

基金项目

三亚市哲学社会科学规划立项课题(SYKE2015-04)“‘候鸟’式流动人口背景下的三亚本地居民 MBTI

类型及交往对策研究”, 海南省教育厅高等学校科研资助项目(HNKY2014-77)“海南人 MBTI 类型与海南国际旅游岛建设研究”, 海南省哲学社会科学(HNSK(JD)14-149)“海南省黎族人 MBTI 类型与交往对策研究”。

参考文献 (References)

- [1] 唐军. 人力资源管理者的 MBTI 类型研究[J]. 人口与经济, 2002(10): 48-52.
- [2] 曾维希, 张进辅. MBTI 类型量表的理论研究与实践应用[J]. 心理科学进展, 2006, 14(2): 255-260.
- [3] 孙益武. 中国大陆地区 MBTI 研究综述[J]. 文教资料, 2009(16): 177-181.
- [4] 田凌飞. 荣格 MBTI 类型理论与量表的历史发展研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2009, 17(6): 746-748.
- [5] 李文霞, 韩卫平. 人职匹配理论之 MBTI 类型述评[J]. 牡丹江师范学院学报, 2010(88): 200-210.
- [6] 赵晓霞, 张秀梅. IT 从业人员的 MBTI 类型研究[J]. 商业时代, 2010(16): 386-404.
- [7] 蔡冬晓. MBTI 在人力资源中的应用及发展展望[J]. 投资与合作, 2011(11): 210-225.
- [8] Gardner, W.L. and Martinko, M.J. (1996) Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda. *Journal of Management*, **22**, 45-83. <https://doi.org/10.1177/014920639602200103>
- [9] Garrety, K. (2007) Beyond ISTJ: A Discourse-Analytic Study of the Use of the Myers-Briggs Type Indicator as an Organizational Change Device in an Australian Industrial Firm. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, **45**, 218-234. <https://doi.org/10.1177/1038411107079117>
- [10] Kuipers, B.S., Higgs, M.J., Tolkacheva, N.V. and 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. <https://doi.org/10.1177/1046496409333938>
- [11] Francis, L.J. and Jones, S.H. (2000) The Relationship between the Myers-Briggs Type Indicator and the Eysenck Personality Questionnaire among Adult Churchgoers. *Pastoral Psychology*, **48**, 377-386. <https://doi.org/10.1023/A:1022036504232>
- [12] Furnham, A., Moutafi, J. and Crump, J. (2003) The Relationship between the Revised NEO-Personality Inventory and the MYERS-BRIGGS Type Indicator. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, **31**, 557-584. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.6.577>
- [13] 罗正学, 苗丹民, 等. MBTI-G 心理类型量表中文版的修订[J]. 心理科学, 2001, 2(3): 361-262.
- [14] 蔡华俭, 朱臻雯, 杨治良. 心理类型量表(MBTI)的修订初步[J]. 应用心理学, 2001, 2(2): 33-37.
- [15] 苗丹民, 皇甫恩, 等. MBTIMBTI 类型量表的效度分析[J]. 心理学报, 2000, 32(3): 408-420.
- [16] 敖小兰. 中国领导干部心理类型研究[J]. 心理科学, 2004, 27(3): 731-734.
- [17] 杨慧芳, 赵曙明. 企业管理者 MBTI 类型研究[J]. 心理科学, 2004, 27(4): 1012-1014.
- [18] 敖小兰. 局处级干部执行能力研究[M]. 兰州: 兰州大学出版社, 2007: 168.
- [19] 贾玉玺. 企业管理人员与非管理人员人格类比较研究[J]. 经济与管理, 2007, 21(1): 265-268.
- [20] 杨慧芳, 王翔. 中美企业管理者的性格类型比较研究[J]. 南京社会科学, 2011(3): 32-36.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ass@hanspub.org