

MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR® | STEP II™ (第二步)
解释性报告

报告对象

XX X

2019年5月13日



报告制定人：

Naomi L. Quenk, PhD

Jean M. Kummerow, PhD



+1 800 624 1765 | www.themyersbriggs.com

《Myers-Briggs Type Indicator® Step II™解释性报告》为Peter B. Myers和Katharine D. Myers版权所有（2010、2018）。Myers-Briggs Type Indicator、Myers-Briggs、MBTI、Step I、Step II、MBTI标志和Myers-Briggs公司标志是Myers & Briggs Foundation在美国和其他国家/地区的商标或注册商标。



报告简介

这份“Myers-Briggs® STEP II™ (第二步) 解释性报告”是一份针对你本人的深度分析报告；根据你对MBTI®测评问题的回答，总结出你的性格偏好。报告包含了你的STEP I™ (第一步) 测评结果和你的四字母性格类型，以及你的STEP II™ (第二步) 的测评结果；STEP II™ (第二步) 测评结果体现了你在表现STEP I™ (第一步) 的类型时的某些独特方式。

MBTI测评体系由Isabel Myers和Katharine Briggs共同开发，是对荣格（Carl Jung）性格类型理论的实际应用。该理论认为我们在支配和获取精力的取向上（外向或内向）、在如何收集信息（实感或直觉）、如何依据信息做出决策（理性或感性）以及如何应对外部世界（趋定或顺变）诸方面有着相互对立的倾向。

每个人都可以也会或多或少地展现四对对立倾向所体现的所有八个特征，但在每对对立倾向中总有着自己的偏好选择。这就好像大部分人天生更习惯用某一侧的手一样。对立倾向的两侧并没有孰优孰劣之分，亦无可取和可不取方式。

MBTI测评并不是要测试人们在某些方面的技能或能力；它只是一个工具，旨在帮助你了解自己所属的类型，并更好地理解 and 欣赏人与人之间的差异可能带来的益处。

你的报告包含下列内容

- 你的STEP I™ (第一步) 测评结果
- 你的STEP II™ (第二步) 子维度测评结果
- 运用STEP II™ (第二步) 测评结果于沟通
- 运用STEP II™ (第二步) 测评结果于决策
- 运用STEP II™ (第二步) 测评结果于变革管理
- 运用STEP II™ (第二步) 测评结果于冲突管理
- 性格类型各部分之间的互动
- 将STEP I™ (第一步) 与STEP II™ (第二步) 的结果信息相结合
- 借助类型结果提升认知
- 测评结果综述

外向

你倾向于关注外部世界，
通过与人交流和（或）
做事来获取精力。



内向

你倾向于关注内心世界，通过对
信息、想法和（或）观念的内省
来获得精力。



实感

你倾向于注重并相信事实、
细节及当前的客观现实。



直觉

你倾向于关注并相信关联性、
理论和未来的可能性。



理性

决策时你倾向于利用逻辑和客观
分析。



感性

决策时你倾向于采取以人为本的
价值观来创造和谐的关系。



趋定

你倾向于井井有条，
迅速做决定。



顺变

你倾向于保持灵活性和随机应
变，并且尽量保留选择余地。





你的STEP I™ (第一步) 测评结果

下面的文字段落以及其后所附的图表详细描述了你的“报告类型”。你所呈现出的四个性格偏好，在图表的相应一侧以横线的方式展现。横线越长，表明你在这一性格特征上的偏好越明显。

你的MBTI报告类型
ISTJ

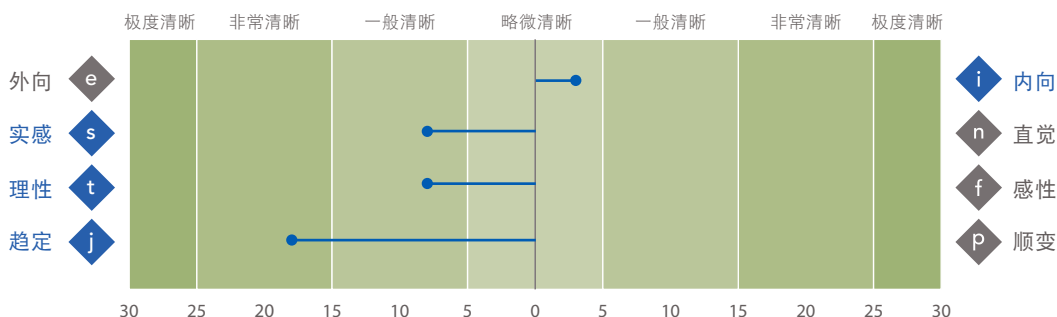
你的性格偏好
内向 | 实感 | 理性 | 趋定

ISTJ型人往往比较可靠、务实、实事求是；能记住并运用事实，喜欢清晰、有逻辑的表达；思虑周详、有条理、工作勤勉、注重细节、谨守规程；如果发现有哪些事是需要去做的，ISTJ型人会毅然承担起相应的责任；不会因一时冲动而贸然行事，不过一旦承诺去做了，就会一心一意、百折不挠。在工作中，他们是项目的定磐石，面对逆境和困境依然不屈不挠。

“恪尽职守”，ISTJ型人给人的感觉是可靠且理智、从容且淡定；即使身陷危机，也很少会让自己个人的强烈内心反应流露于外。ISTJ型人判读问题时的实事求是和对规程的遵守，使他们给人以“始终如一”和“平和稳定”的印象。他们善于汇总事实以佐证自己的判断，并能客观地向他人传达事实；他们会从自己和他人的过往经验中寻找当前所面临的问题的解决方案。

能让ISTJ型人满意且喜欢的工作环境：组织有序，讲求精准。ISTJ型人值得信赖的方面：留意需要开展哪些工作，并认真仔细、有条不紊、按部就班地持续跟进，直到按期完成。

你的偏好清晰度：ISTJ



PCI 结果 内向 | 3 实感 | 8 理性 | 8 趋定 | 18

STEP I (第一步) 测评得出的性格类型与你是否相符?

请认真阅读上述描述，留意其中哪些部分与你的实际情况相符，哪些部分与你的实际情况不相符。对于描述不甚相符之处，后面几页有关你的STEP II (第二步) 测评结果的内容可能会有助于进一步的澄清和理解。如果STEP I (第一步) 报告类型与你的实际情况并不相符，那么STEP II (第二步) 的测评结果可能会启发你找到另一个于你而言更为准确的性格类型。

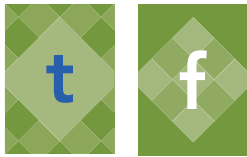
STEP II™ (第二步) 测评子维度



外向 **内向**
 主动 被动
 外显 内敛
 广交 深交
 活跃 内省
 热情 沉静



实感 **直觉**
 具象 抽象
 现实 想象
 实干 概念
 经验 理论
 传统 原创



理性 **感性**
 逻辑 同感
 事本 人本
 质询 随和
 批判 包容
 严厉 温和



趋定 **顺变**
 系统 随意
 计划 灵活
 赶早 后动
 流程 即兴
 章法 顺势

你的STEP II™ (第二步) 子维度测评结果

如左栏所示，MBTI的STEP II (第二步) 测评旨在更进一步地呈现你的性格中存在着的复杂性。我们会分别列出你在STEP I (第一步) 测评中涉及的每个主维度项下所包含的5个细项/子维度上的结果，共计20个子维度。了解自己在这20个子维度上的测评结果，有助你更好地认识你的“性格类型”会有什么独特性。

子维度说明

- 每个性格偏好所包含的五个子维度都不能完整涵盖或阐明这个性格偏好的全部含义。
- 每个子维度都有一个主题，如：“如何与他人建立联系”。
- 每个子维度都包含对立的两极（如：主动与被动）。
- 这些子维度的评分方式与性格偏好的评分方式不同，因此你在五个子维度上的分数总和与你在STEP I (第一步) 测评中的性格偏好分数不一定相等。

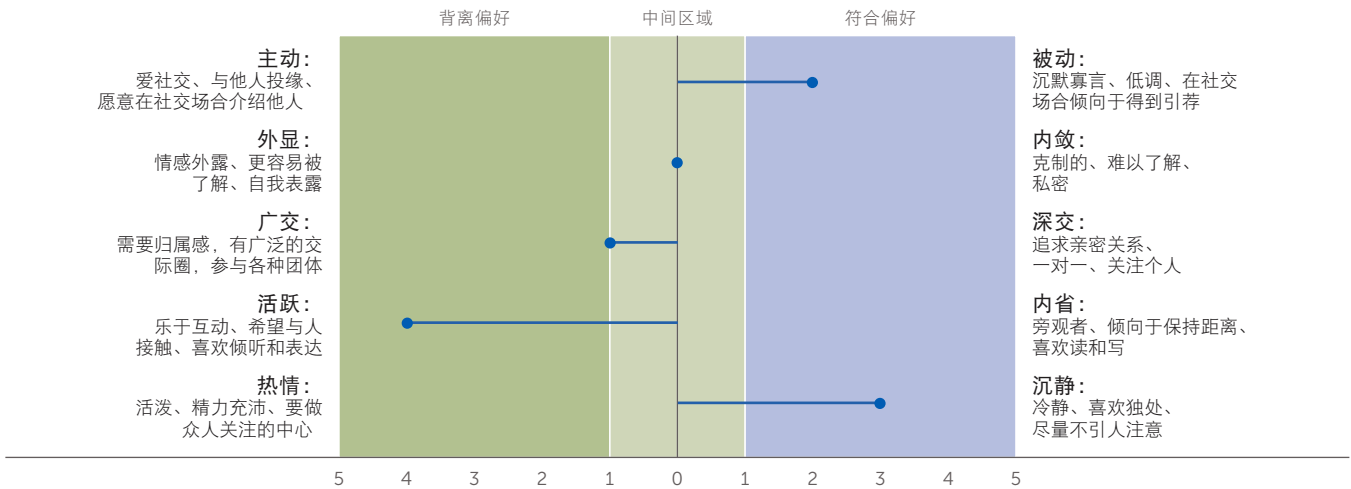
如何解读你的STEP II™ (第二步) 测评结果

以下几页将以图表形式展现你的子维度测评结果。每张图都包含下列内容：

- 对MBTI STEP I (第一步) 测评中每组对立“性格偏好”的简要描述；
- STEP I (第一步) 测评中每对性格偏好包含的五个子维度的两侧极点的名称，以及对每侧极点的三个描述性词语或短语；
- 你的分数会用一条横线来表示，横线的长度显示你对某一侧极点的清晰度：横线越长，说明你的清晰度越高。
 - 第一种较为常见的情况是，你在子维度上表现出的偏好方向与你在STEP I (第一步) 测评中的相应性格特征偏好处于同一侧，这样的结果就称之为“符合偏好”型；如果属于这种情况，你的分数会落在与性格特征偏好处于同一侧的蓝色区域中，分数为2-5分。比如，如果你在STEP I (第一步) 测评中的性格偏好是“外向”，那么在“主动-被动”这对子维度上，你就很有可能会倾向于“主动”；反之，如果你的性格偏好是“内向”，那么你很可能会倾向于“被动”。
 - 第二种可能的情况是，你在子维度上表现出的偏好方向与你在STEP I (第一步) 测评中的相应性格特征偏好正好相反，这样的结果就称之为“背离偏好”型；如果属于这种情况，你的分数会落在与性格特征偏好相对立的一侧的深绿色区域中，分数为2-5分。
 - 第三种可能的情况是，你对子维度两侧的性格极点均没有表现出明显的偏好，这样的结果就称之为“中间区域”型；如果属于这种情况，你的分数可能为0分或偏某一侧的1分，处于浅绿色区域。

每张图的下方都附有一张子维度测评结果描述表。该表的左栏列出了子维度的主题（如：“如何与他人建立联系”）、你的子维度测评结果以及结果类别（“符合偏好”、“背离偏好”或“中间区域”）。中间栏和右栏显示的是具备你所测得的子维度结果的人通常会给人留下什么样的印象。如果描述表中的某些说法与你的实际情况不符，那么或许你更符合该子维度相反一侧的性格极点，或者是属于居中的类型。如需了解该子维度相反一侧的性格极点，请参见图中对各子维度两侧的性格极点的简要说明。

外向:  |  内向:
精力指向外部世界中的人和物 | 精力指向内心世界中的经验和想法

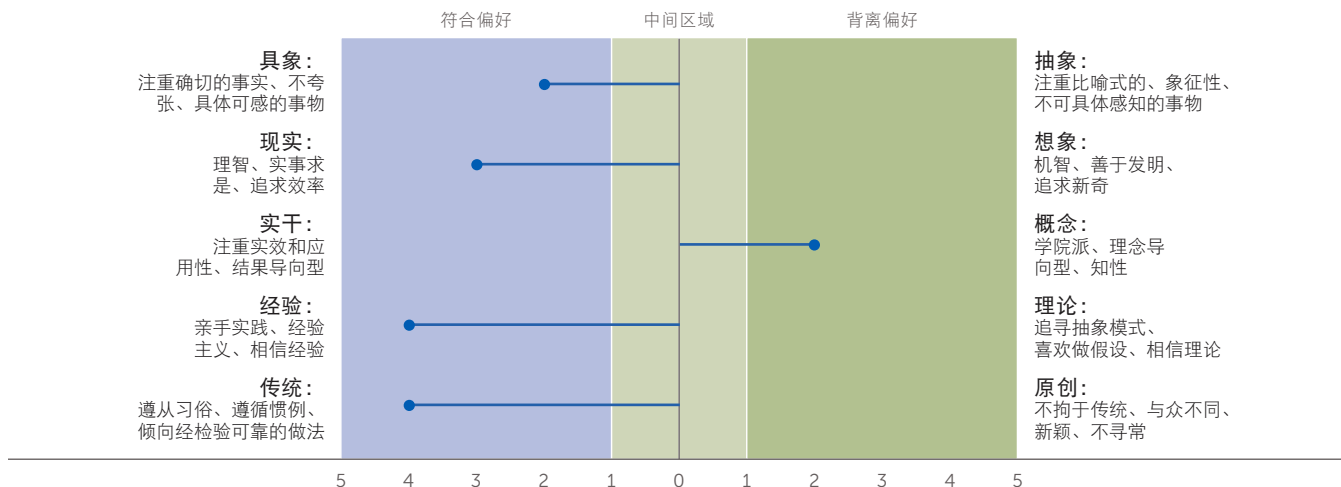


如何与他人建立联系 被动 符合偏好	认为社交义务无关紧要, 最好还是由别人来尽这种义务。 更喜欢与人深入探讨重要的议题; 不喜欢与人寒暄闲聊。 可能会给人留下沉静羞涩的印象。	认为在社交场合中随意为人们牵线搭桥是很唐突无礼的行为, 同样也不希望别人会对自己这么做。 更喜欢在周围没有人的时候打电话; 别人打来电话时, 会觉得受到了不期的打扰。
表达感受、想法与兴趣的方式 外显-内敛 中间区域	只有在想好了要让别人了解自己的程度时, 才会透露自己相关程度的个人信息。 在很多情况下, 都会把自己的想法和感受埋在心底; 因此, 有人会觉得自己是个很难结识和了解的人。	愿意跟你深交的人讨论自己的想法和感受。 在自己熟悉的话题上能够自如地参与讨论, 哪怕是和陌生人讨论也没问题。
人际关系的广度和深度 广交-深交 中间区域	根据情况的不同, 有时热衷于大型集体活动, 有时则喜欢一对一的谈话。 你应对陌生人的舒适度取决于当时的实际情境。	有时会显得很外向、善社交, 有时则表现为矜持少语。 可能不太想要很多的深交密友。
如何沟通、交际和学习 活跃 背离偏好	较之于旁观一个事件, 你更喜欢积极参与其中。 更容易吸收和理解口头表述的信息。	你更喜欢就一个议题做口头讨论, 而不是把它写出来。 对阅读内容很有选择性, 不是什么都读。
精力的高低水平和类型 沉静 符合偏好	喜欢清静安宁, 甚至是寂静。 嘈杂的环境和场合容易让你心烦意乱。 在展现自己方面很谦虚, 更喜欢躲在人后。	并不觉得自己在社交场合中需要“发声”。 发现自己提出的内容和信息很容易被人们忽略。 能在人群中起到抚定人心的作用。 喜欢与其他同样好静的人相处。

实感:
注重可通过五感把握的信息



直觉:
注重把握抽象模式和关联性

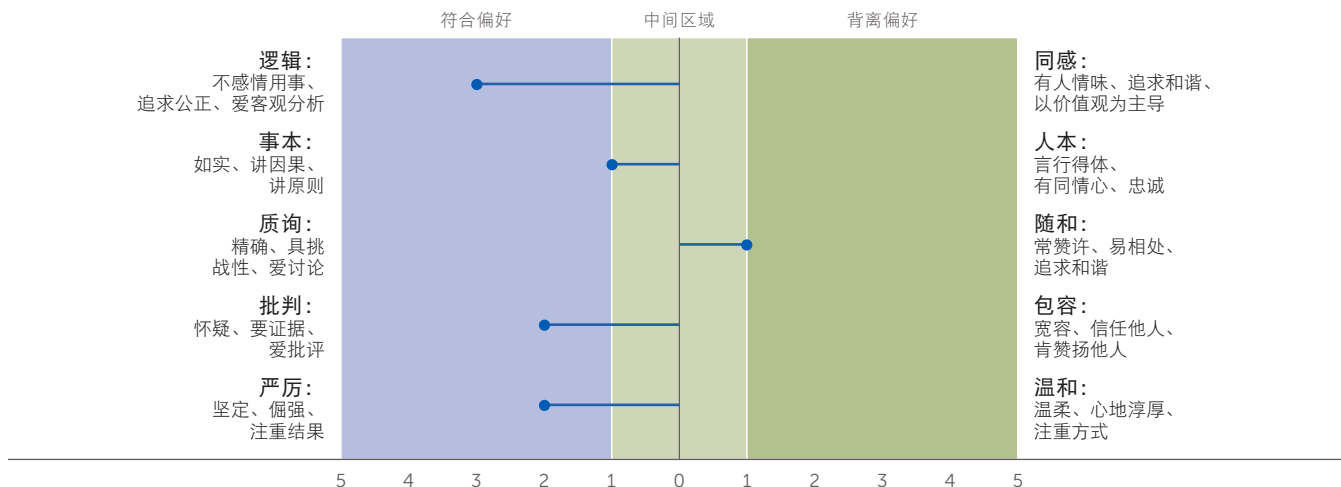


<p>关注点 具象 符合偏好</p>	<p>立足现实，笃信客观事实的力量。 从字面上解读事物的含义。 做推论时会比较谨慎。 可能比较不容易看出趋势，以及将具体事实与大局联系起来。</p>	<p>从自己掌握的真实信息出发，将所有具体事实掌握后再继续下一步。 虽然你自己并不这么看，但别人可能会认为你抵触变革。</p>
<p>如何处理信息 现实 符合偏好</p>	<p>认为自己具备足够的常识和能力，能够现实地评估情势并对此深感自豪。 重视效率、实用性和可行性以及成本效益。 人们觉得你是一个实事求是、明白事理的人。</p>	<p>认为第一手经验和具体成效至关重要。 相信只要技艺高，就会有好的结果。</p>
<p>如何应用想法 概念 背离偏好</p>	<p>经常废寝忘食地阅读，喜欢在创意的世界里尽情探索。 通过查阅相关的文献资料来研究某个问题。 相比医生律师等实操类工作，更喜欢从事学术类工作。</p>	<p>能够从具体事实中提炼出一个概念框架。 需要通过具体事实和实例来让抽象的概念具象化。 喜欢完善和改进其他人提出的想法。</p>
<p>相信哪种来源的知识 经验 符合偏好</p>	<p>对你而言，最好的学习来自于直接的实践经验，并会以之为指导。 会小心注意，避免过于一概而论。 较之于未来，更关注过去和现在。</p>	<p>专注于当下正在发生的事情，而不是去思考其意义和原理。 有时可能会过于拘泥于细节，而失去了大局观。</p>
<p>怎样看待传统做法 传统 符合偏好</p>	<p>对自己熟悉的事物有很高的认同感。 愿意采用验证过的、行之有效的方法，因为这样有先例可循。 推崇并支持成熟的机制和方法。</p>	<p>如果现在的做法没有出问题，就不太愿意做出改变。 不论是在工作中还是在家里，都愿意参与传统活动。</p>

理性:
通过逻辑分析得出结论, 注重客观性



感性:
注重和谐, 以人为本, 关注社会价值, 在此基础上得出结论

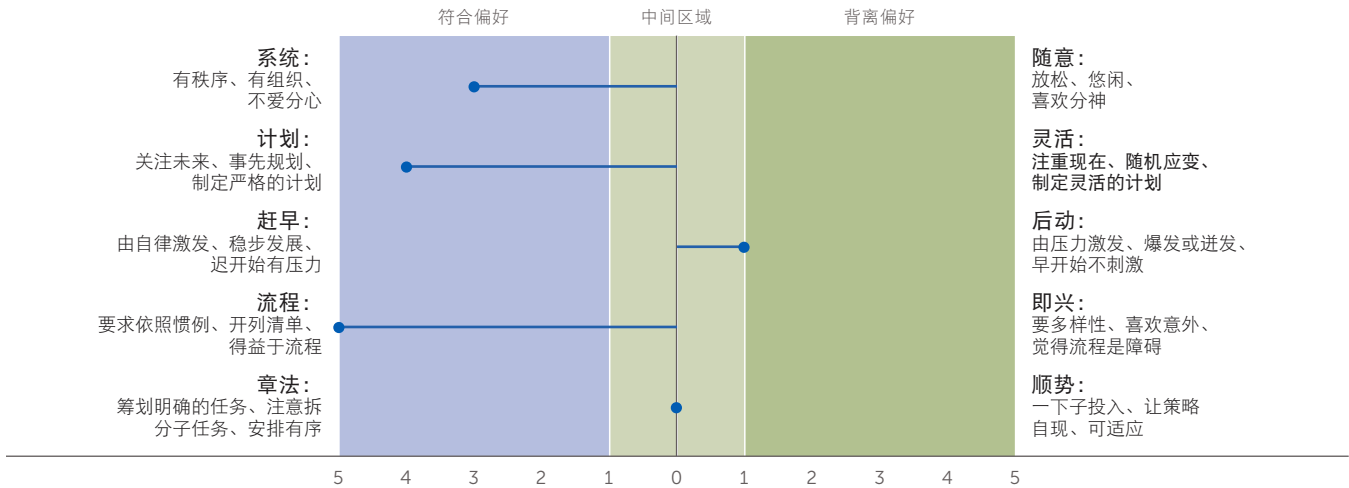


<p>理想的决策方式 逻辑 符合偏好</p>	<p>认为做决策最好的办法就是靠逻辑分析。 运用层层递进的推理, 依据前提预设和既定规则, 得出一致结论。 运用“实打实”的数据来制定决策。</p>	<p>关注因果关系。 习惯在问题与问题之间划定明确的分界线。 比较容易看到问题的利弊两面。</p>
<p>实际的决策方法 事本-人本 中间区域</p>	<p>在做决定时既能照顾到他人, 也能关注逻辑。 有时人们会觉得你是一个颇为矛盾的人。</p>	<p>如果根据客观的标准做决策会伤及某个你看重的人的话, 你在决策时可能会踌躇动摇。</p>
<p>如何应对差异 质询-随和 中间区域</p>	<p>等到别人问完后, 再提出自己的问题。 提问和表达异议时, 姿态始终不卑不亢。</p>	<p>如果是某个重要的价值观念受到威胁, 你会变得更加强硬和直接。 你提的问题仅限于自己感兴趣的领域。</p>
<p>如何沟通分歧 批判 符合偏好</p>	<p>喜欢辩论和质疑。 与人互动时, 几乎感受不到情绪上的变化。 认为没有什么是完美无缺的, 热衷于纠错。</p>	<p>很少会想当然地照单全收, 也不会轻易认错让步。 好发表评论, 如果别人不接纳你的评判或不认为它们是中肯有益的, 你会感到讶异。 当你状态好的时候, 你给出的是评论, 而非批评。</p>
<p>如何执行决策 严厉 符合偏好</p>	<p>喜欢通过利用聪明才智和施加人际压力来达到自己的目的。 坚定不移地要实现自己的目标。 一旦拿定主意, 就认定别无他法, 即便有也是行不通的。</p>	<p>以结果为导向, 会坚守底线。 不会太关注他人的情绪, 看起来比较冷漠。</p>

趋定:
更喜欢坚决果断和了结



顺变:
更喜欢灵活性和自发性



总体条理性 系统 符合偏好	你的生活格言是“凡事预则立，不预则废”。 做计划时会考虑到可能遇到的最坏情况，有充分的应急准备。	做事高度重视效率。 不喜欢任何类型的消遣。 不喜欢出现意外。
制定计划的风格 计划 符合偏好	喜欢做长远规划，尤其是对休闲类的活动。 喜欢向前看，计划将来。	偏好规划甚于执行。 觉得长期规划有助于提高你的做事效率，而且也能保证事情的进展能够如你所愿。
如何管理时间压力 赶早-后动 中间区域	可能不愿意在离截止日期还有很长一段时间的时候，就开始着手去做一项任务。 觉得最后期限逼近的压力能有效激发你的工作动力。	当最后期限近到足以给你形成一定压力的时候，你会进入最佳工作状态。 启动某项工作时，会将一些计划以书面形式确定下来。
如何利用规划和惯例做事 流程 符合偏好	乐于接受惯例，不希望有人打破它们。 喜欢遵循既定的方法和规程。 其他人可能比你本人更能觉察到你的“惯例”。	希望能掌控自己的时间分配。 不论是工作还是娱乐，都喜欢排时间表。 比较容易被人预测和看透，但还是喜欢这样。
完成大型任务的做法 章法-顺势 中间区域	遇到陌生情况时，喜欢有一个周详的计划。 如果在当时的情境下对自己很有把握，那么不制定计划也没关系。	开始做某项工作前，并不需要把所有步骤都计划好。 既有可能顺其自然，也有可能盘根究底，要看具体的情境。



运用STEP II™ (第二步) 测评结果于沟通

性格类型的每个方面都会影响我们的沟通方式，在团队合作中尤其如此。其中的九个子维度与“沟通”尤为密切相关。下表列出了你在这九个子维度上表现出的偏好，以及有助改善沟通的具体建议。

除了表格中提供的建议之外，任何类型的人在沟通时都应注意以下几点：

- 告诉对方你需要什么类型的信息。
- 询问对方需要什么。
- 当沟通被其他类型的人所主导时，注意管理自己的不耐烦情绪。
- 要意识到别人并非有意让你不快，往往只是他们的沟通风格使然。

你的子维度测评结果	沟通风格	优化现有风格
被动	在介绍人们相识这一点上，主要关心的是要完成的任务，而不是人们社交往来的期待。	想一想，有的时候如果大家彼此认识，任务可以完成得更好。
外显-内敛 中间区域	会把你的一部分内心反应分享给其他人，但不会和盘托出。	考虑一下哪些人需要知道你的内心反应，哪些人则不需要。
活跃	喜欢与人进行面对面的沟通。	意识到哪些情况下面对面沟通可能会稍显唐突，或是没有必要。
沉静	内心热情澎湃，但不会表露出来。	要意识到别人可能会觉得你有点漠不关心，要有选择地让大家了解你对什么东西真的感兴趣。
具象	讨论眼前当下的具体细节。	开放接纳由细节得出的推论。
质询-随和 中间区域	只要不妨碍到团队共识，可以比较自然地问出一些问题。	谨慎选择何时需要表达认同，何时需要提问题。
批判	自然地站在批判性的立场来评价几乎每件事。	意识到其他人可能会把你的批判和评价误读为个人攻击；如果这不是你的本意，要讲清楚。
严厉	奉行“来吧，让我们动手干吧！”这句话。	能够觉察到自己这种向前推进的方式有时未必适合眼前的情境。
章法-顺势 中间区域	可能会为其他人列出完成某项工作的详细程序，也可能不会，要看当时情境。	在具体的各项工作中，留意别人需要你侧重展现哪一面（提供详细程序，还是不提供）。

运用STEP II™ (第二步) 测评结果于决策

有效决策需要收集多方信息，并采用可靠的方法来对这些信息进行评估。“STEP II (第二步)”测评中的子维度分析结果，特别是那些与“实感、直觉、理性和感性”相关的子维度，为我们提供了提升我们个人决策有效性的具体建议。下表列出了每个子维度的代表性问题。你在子维度上的偏好端以蓝色表示。如果你处于“中间区域”，则两端均显示为黑色。

实感 	直觉 
具象： 我们掌握了哪些信息？我们是怎么知道的？	抽象： 这可能还有什么其他意思？
现实： 实际成本是多少？	想象： 是否还能想出其他的方案？
实干： 这管用吗？	概念： 还有哪些有意思的想法？
经验： 能否演示给我看这是怎么运作的？	理论： 各环节之间是如何相互联系起来的？
传统： 真的有必要做任何改变吗？	原创： 可以用什么新方法来做这件事？
理性 	感性 
逻辑： 有哪些利与弊？	同感： 我们喜欢哪些，不喜欢哪些？
事本： 按照逻辑推断，可能会有哪些后果？	人本： 这会给人们带来哪些影响？
质询： 但是，……会怎样呢？	随和： 怎么做才能让人人都开心？
批判： 这有什么问题？	包容： 这有什么好处？
严厉： 我们为什么不继续跟进这件事呢？	温和： 那些会被伤及的人该怎么办？

由“理性-感性”这组对立倾向所含的两个子维度的具体组合情况，可以得出六种不同的评估信息风格，也就是通常所说的“决策风格”：这两个子维度分别是“逻辑-同感”和“事本-人本”。

你的风格是“逻辑与事本”。属于这一风格说明你可能具备以下特点：

- 理性至上，始终依据对数据的逻辑分析来制定决策。
- 能够认识到自身决策对他人及人际关系的影响，但并不会把这些因素放在首位。
- 注重精准性，以求做出一个好的决策。
- 人们觉得你做事一丝不苟、客观自信。
- 有时人们会觉得你不够灵活变通。

小贴士

独自解决问题时，先逐一考虑上表中的全部问题。

- 仔细考虑自己对这些问题的回答。与蓝色问题相对一侧的那些问题尤为关键，因为它们往往就是你平时不容易考虑到的角度。
- 多从自己性格中相对非偏好的角度考虑问题，可以让你的决策风格更趋平衡。

和大家一起解决问题时，要主动找到那些与自己有不同角度的人。询问他们的顾虑和看法。

- 最后检查一遍，确保上表中的所有问题都有考虑到，并确保运用多种不同的决策风格。
- 如果遗漏了某个视角，一定要格外花功夫，认真思索这个视角可能会给你带来的启示。

运用STEP II™ (第二步) 测评结果于变革管理

变革是必然发生的，并会以不同的方式影响人们。为了帮助自己更好地应对变革，你需要：

- 明确哪些方面发生了改变，哪些方面并没有改变。
- 明确自己需要了解哪些信息，以理解此次变革；然后，着手去寻找这些信息。

为了帮助他人应对变革，你需要：

- 鼓励大家畅所欲言地讨论这场变革；认识到这对一部分人而言是比较容易做到的，而对有些人则会比较艰难。
- 既要考虑合乎逻辑的理由，也要考虑到个人或社会的价值观理念。

你的性格类型也会影响到你管理变革的风格，尤其是下表所列的九个子维度的测评结果。请仔细阅读下列子维度，以及有助你更好应对变革的建议。

你的子维度测评结果	变革管理风格	优化现有风格
外显-内敛 中间区域	让别人了解你对变革的部分看法，但会有所保留。	结合实际情况，敏锐判断出，到底是需要发表观点还是应该有所保留，然后按自己的判断行事。
广交-深交 中间区域	跟很多人交谈，只跟几个人交流，具体取决于实际的情境和对象。	要确保自己选对最恰当的谈话对象，而不是谁有空就跟谁聊。
具象	可能会卡在变革的某些问题上，而忽略了其他方面。	寻求别人的帮助，使自己从事实和细节中跳出来，从而看到更多合理的可能性。
现实	面对变革重点关注其中的常规部分。	认识到，变革能够带来的那些常规成果，通常并不会立竿见影。
经验	希望能看到相关的变革实例。	接受并认可，有些变革的影响是无法提前验证的。
传统	希望大部分既有的行事之道能够沿用下去。	接受并认可，有些变革是有必要的，有助推动企业的长期持续发展。
严厉	有时会积极接纳变革，有时则会强烈抵制，主要取决于你对变革认同与否。	懂得退一步看看，目前的立场是否真的有助你实现自己的长远目标。
计划	尽可能早地提前计划变革方案。	在自己的长远规划中允许一些意外的出现——这种情况总是会发生的！
章法-顺势 中间区域	了解实施变革的部分环节，但不需要对每个环节都很清楚。	认识到，当有很多未知情况时，步骤设得细些是有帮助的；而当你掌握更多的情况时，步骤就可以设得粗一些。



运用STEP II™ (第二步) 测评结果于冲突管理

与他人共事，冲突在所难免。不同性格类型的人们在对冲突的界定、应对和解决的方式上也不尽相同。尽管有时会造成不快，但很多时候冲突都有助于我们改善工作环境和增进关系。

各性格类型的冲突管理包括以下方面：

- 处理好事情的同时，还能维护好和相关人员的关系。
- 认识到各种视角都可以有其贡献，但任何视角强调到极致，并完全排斥相对立的视角，最终都会妨碍冲突的解决。

下表描述了你在“STEP II (第二步)”六个子维度的测评结果会对你的冲突管理风格产生怎样的影响。

你的子维度测评结果	冲突管理风格	优化现有风格
外显-内敛 中间区域	会谈论冲突以及你对冲突的情绪反应，但可能不会立刻谈。	留意对方的风格，并尽量配合对方“有话马上说”，或是等等再说的需要。
广交-深交 中间区域	视实际情况而定，有时会让很多人参与化解冲突，而有时只让少数几个值得信任的人参与其中。	确保所用方法符合具体情况的需要；可能要对邀请加入的人员做酌情的增减。
质询-随和 中间区域	达成共识之前，先问一些问题来澄清状况。	注意不要让自己的质询风格使别人觉得有咄咄逼人的意味。
批判	指出哪里还存在问题，需要改正。	要认识到你的风格可能会惹恼他人，尽量控制自己，给予他人更多理解和包容。
严厉	敦促他人立即解决冲突，使工作得以推进。	要认识到，有时候延缓实施可能对实现目标而言是必要的。
赶早-后动 中间区域	能够较好地判断自己应该何时开始启动，以免让同事感到不安。	与他人合作开展项目时，不断注意观察和判断何时应该开始工作，并密切留意合作对象的需要。

除了你在这些子维度上的测评结果，你的决策风格（如前所述）也会影响到你管理冲突的方式。你的决策风格是“逻辑与事本”。你可能会关注某件事情的道理，并认为其他人也会和你一样。要想更有效地管理冲突，请一定记住，并非所有的情况都是非赢即输，不要总想着一较高下。

性格类型各部分之间的互动

性格类型里的实质部分关于人们获取信息的方式（实感或直觉）以及做决策的方式（理性或感性）。在上述两点上，每一种性格类型都有自己的偏好和倾向。你的性格类型中间的那两个字符（S或N以及T或F）表示的是你运用偏好的步骤。没有出现的、与之相反的那两个字符，在你的偏好排序中位于第三和第四。谨记——我们每个人都会或多或少地运用到性格中的每个部分。



运用你的偏好

外向型的人大多喜欢将他们的第一偏好方式用于应对外部世界的人和事。作为平衡，他们将第二偏好方式用于处理内心世界的想法和感受。内向型的人大多喜欢将他们的第一偏好方式用于处理内心世界。作为平衡，他们将第二偏好方式用于应对外部世界的人和事。

所以，ISTJ型人通常会：

- 对内以实感为主（S_i），会考量脑海中存储的具体事实和细节信息。
- 对外以理性为主（T_e），把自己有条理、合乎逻辑的决策传达给他人。

运用你的非偏好

请记住，当你经常性地运用自身性格中非偏好的部分时（即：感性和直觉），你已走出了自己原本的舒适区。这时，你可能会感到尴尬、疲惫或受挫。作为ISTJ型人，最初你可能会过于关注细节，之后又会对可能出现的负面状况而担忧不已。

为了重归平衡，可尝试下列做法：

- 如果在做事时用到了性格中不太熟悉和不太常用的部分（即：感性和直觉），要注意多休息休息。
- 设法找时间做点自己爱做的，能够运用到自身偏好（即：实感和理性）的事情。



有效运用你的性格类型

ISTJ型人偏好“实感和理性”，因此这类人最感兴趣的是：

- 获得并运用各种具体事实和经验。
- 基于这些事实和经验，得出合乎逻辑的结论。

他们通常较少在自己性格中非偏好的部分（即：直觉和感性）上面花费精力。因此，性格的这些部分往往仍处于欠开发状态，即使遇到某些可能适用的场合，往往也不知道该如何加以运用。

作为ISTJ型人，

- 如果过多依赖“实感”，可能会忽略大局和信息中所蕴含的其他含义，错失新的可能性。
- 如果仅凭“理性”来做判断，可能会忘记适时地赞美他人，也可能忽视自己做出的决策对他人的影响。

每个人的性格类型在一生之中会自然地发展。随着年龄的增长，很多人会有意使用他们性格中原先不太常用的那些部分。步入中年或老年后，ISTJ型人常常会发现自己会把更多的时间花在年轻时不那么感兴趣的事物上。例如：他们觉得，思考新的做事方式和与人打交道能给他们带来更多的愉悦感。

如何运用子维度测评结果来提升自我

有时，某个特定情境会需要我们用到自身性格中非偏好的部分（如：偏好“实感”的需要用“直觉”，偏好“理性”的需要用“感性”等）。这种情况下，子维度测评结果指导我们暂时地采取一个稍稍与我们的本意相背离的方式。首先，根据实际情境找出相关度较高的那些子维度，判断哪侧性格极点更为适用。

- 如果测评结果表明，你在其中的一个或多个相关子维度上属于“背离偏好”，就务必多采用这些背离偏好子维度相关的行为和做法。
- 如果测评结果表明，你在某个子维度上处于“中间区域”，请确定在当前情境中，该子维度的哪一侧性格极点更为适用，并采用该侧极点相关的行为和做法。
- 如果测评结果表明，你在子维度上属于“符合偏好”型，请寻求处于该子维度对立极点的人的帮助，学习运用对侧的做法；也可以阅读有关这一性格极点的说明，从中了解应如何调整自己的行为。一旦找到了好的做法，要避免回到原来的舒适区。

下面我们会通过两个实例，告诉你应如何应用这些建议：

- 如果你天生偏好的信息获取方式（实感）不适用于当前情境，可以尝试改变你的“具象”做法（你在该子维度的测评结果属于“符合偏好”的情况），采取“抽象”一侧的做法，尝试分析你所掌握的事实信息中蕴含的意义和及其影响。
- 如果当前情境需要你调整自己做事的方式（趋定），可以尝试改变你通过“流程”完成任务的做法（你在该子维度的测评结果属于“符合偏好”的情况），可以问问自己，在当前情境下，开放灵活地面对可能出现的意外状况（“即兴”）是不是能带来更好的结果。

你的“STEP II™ (第二步)”专属
性格类型

活跃
概念

istj

将STEP I™ (第一步) 与STEP II™ (第二步) 的结果 信息相结合

把STEP I (第一步) 测评的报告类型和STEP II (第二步) 测评中“背离偏好”的子维度相结合, 得出的结果就是你的STEP II (第二步) 专属性格类型, 如左栏所示。

如果读完本报告后, 你发现报告对你的描述并不准确, 那么你可能更符合另外一个四个字母代表的性格类型, 或是在某些子维度上测出的偏好与你的实际情况有所不同。

为了帮助你找到最适类型, 请尝试以下做法:

- 关注四个字母中你认为不符合的字母, 或是那些所含的子维度结果中有一部分处于“背离偏好”或“中间区域”的偏好对。
- 将你有疑问的字母(一个或多个)替换成对立一面的字母, 阅读由此得出的性格类型的相关描述。
- 咨询你的MBTI施测师, 寻求他/她的建议。
- 进行自我观察并询问他人对你的看法。

借助类型结果提升认知

了解性格类型能从多个方面丰富你的人生。它有助于你:

- **更好地认识自己。**了解自己的性格类型有助于你认识到自己惯常的反应会有哪些优点和不足。
- **理解他人。**了解性格类型有助于你认识到别人和自己可能是不同的。这能让你将人与人的差异视为助益和拓宽视野的机会, 而不是感到烦恼和受局限。
- **获得更多的视角和观点。**结合性格类型的知识来看自己和他人, 有助于你正视其他观点的合理性。从而避免固执地认为自己的方法是唯一的方法。世上没有一种观点是永远正确或永远错误的。

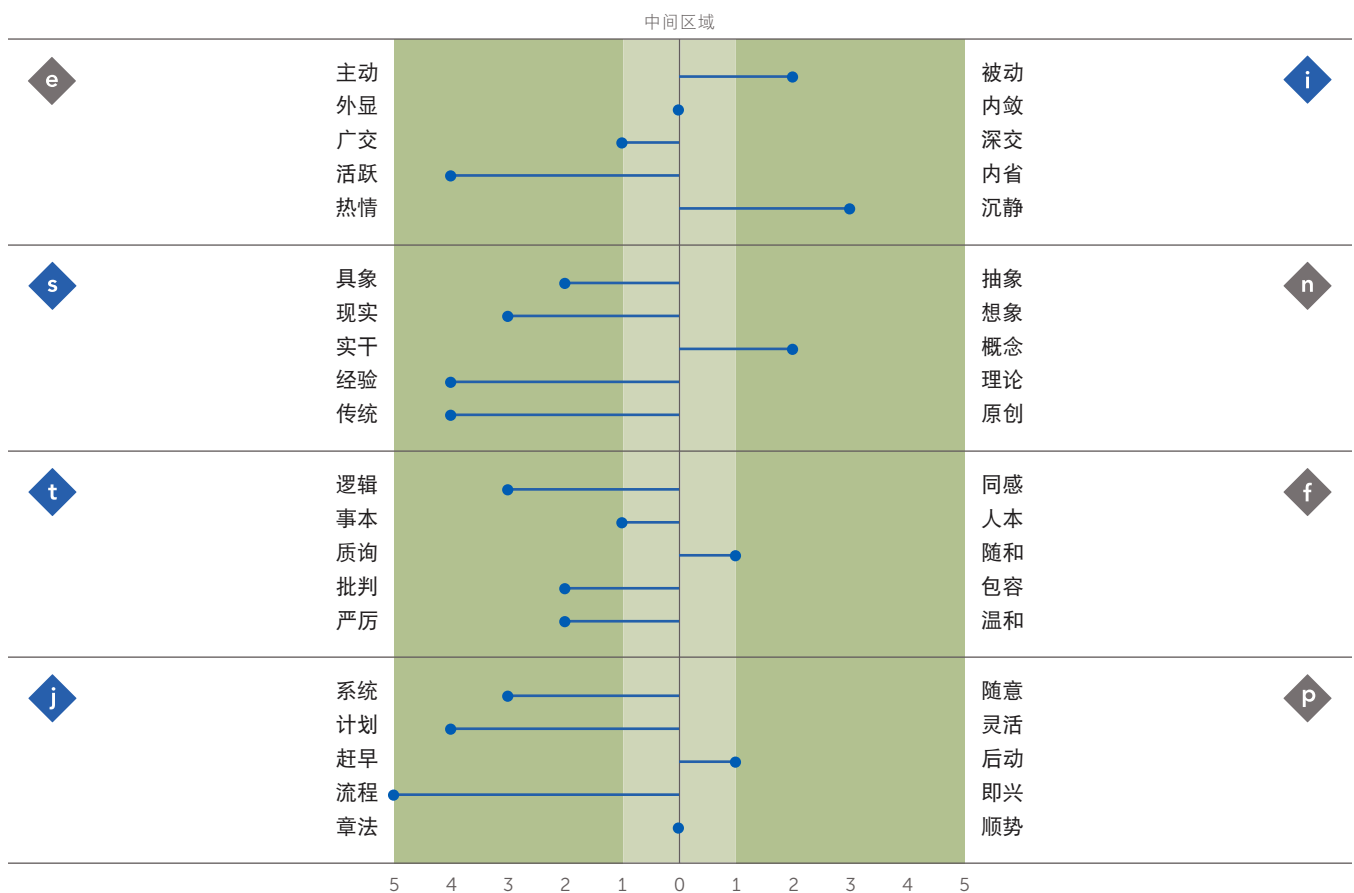
学习性格类型并以性格类型的视角观察自己和他人, 能增进我们对性格差异的理解, 促进我们对这些差异善加利用。

测评结果综述

你在“STEP I™ (第一步) 测评”中得出的四字母性格类型

ISTJ型人往往比较严肃、沉静、细致、可靠；希望确保事事都能做到井井有条、准确无误；他们务实、有序、实事求是、逻辑性强、讲求实际。ISTJ型人做事负责，能注意到需要开展的工作，能够一步一步有始有终地把工作做好，无论是他人的反对还是外界干扰都不会影响到他们。

你在“STEP II™ (第二步) 测评”20个子维度上的结果



你的“STEP II™ (第二步) ”专属性格类型

活跃, 概念
ISTJ



解读总结

报告类型的偏好清晰度: ISTJ

内向: 略微清晰 (3)

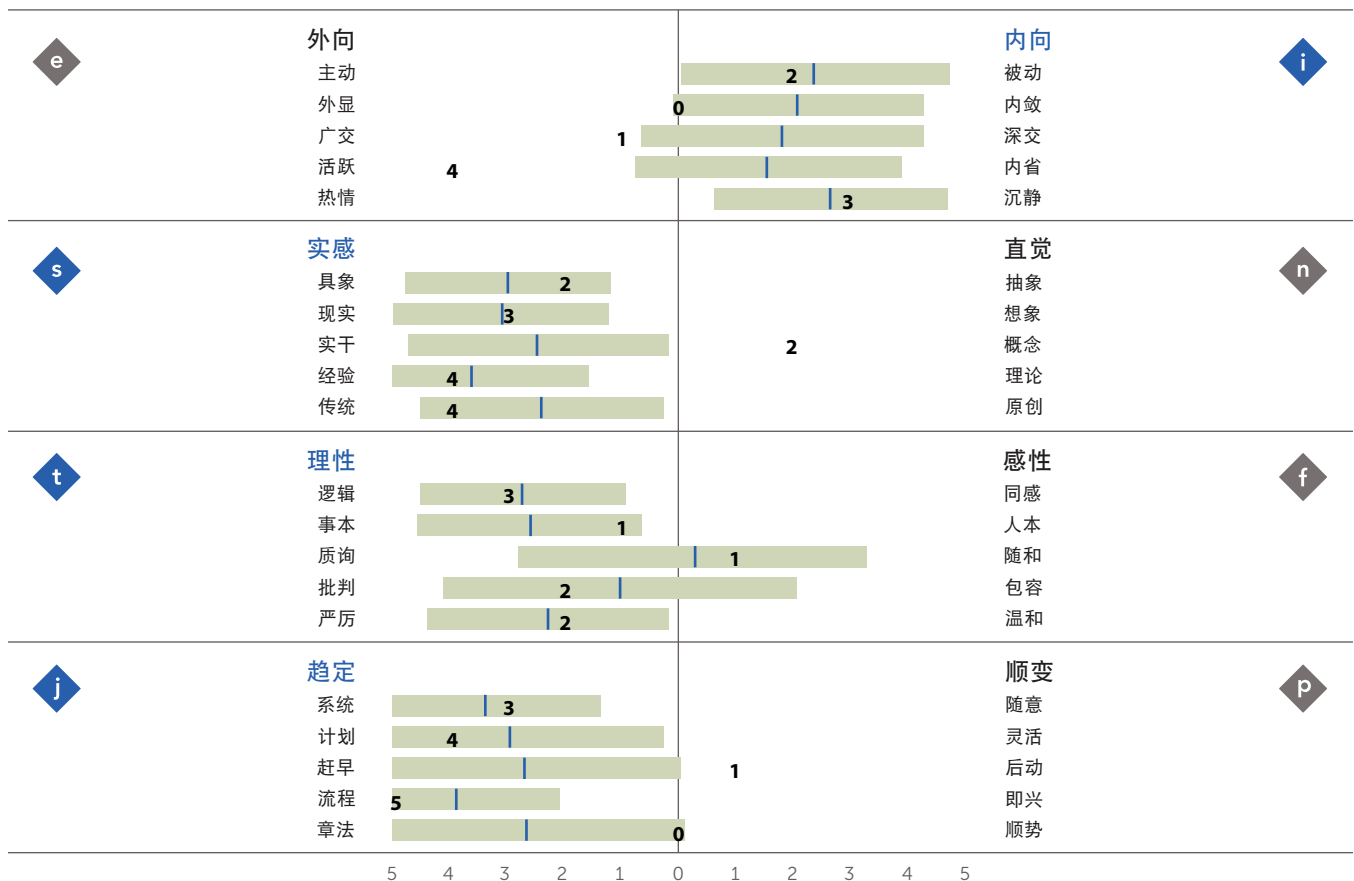
实感: 一般清晰 (8)

理性: 一般清晰 (8)

趋定: 非常清晰 (18)

子维度得分及其他ISTJ型人的平均分数范围

下图中的横条表示的是全美样本库中的ISTJ型人的平均分数范围。横条标明了距离平均值正负一个标准差的分数范围。每个横条上的垂直线表示ISTJ型人的平均分。粗体数字表示被测者的得分。



极性指数: 55

极性指数反映了被测者子维度得分的一致性，范围是0-100。大部分成年人的得分介于50-65之间，不过指数大于65的现象也很常见。如果指数小于45，则表明被测者在很多子维度上的得分都位于或接近中间区域。导致这一结果的原因可能是（被测者）能够娴熟地根据情境需要而运用相应的子维度、或者（被测者）答题时漫不经心、比较随意，或者（被测者）缺乏自我认知以及（被测者）在子维度的运用上存有矛盾心理，摇摆不定。这样的测评结果可能无效。

漏答问题数量: 0