

# 第三章 自我认知



## 学习目标

1. 了解自己的兴趣、能力、人格和价值观。
2. 掌握了解自己的途径。

## 第一节 自我认知的层次及途径

古人云：人贵有自知之明，知人者智，自知者明；古希腊哲学家苏格拉底曾提出一个著名的命题“认识你自己”；印度也有句谚语说，“认识自己，你就能认识整个世界”。认识你自己，实践自己，就是天堂；不认识自己，想扮演别人，就是地狱。



### 案例

#### 忠诚的狗

小狗汤姆到处找工作，忙碌了好多天，却毫无所获。他垂头丧气地向妈妈诉苦说：“我真是个一无是处的废物，没有一家公司肯要我。”

妈妈奇怪地问：“那么，蜜蜂、蜘蛛、百灵鸟和猫呢？”

汤姆说：“蜜蜂当了空姐，蜘蛛在搞网络，百灵鸟是音乐学院毕业的，所以当了歌星，猫是警官学校毕业的，所以当了保安。我和他们不一样，没有接受高等教育的经历和文凭。”

妈妈继续问道：“还有马、绵羊、母牛和母鸡呢？”

汤姆说：“马能拉车，绵羊的毛是纺织服装的原材料，母牛可以产奶，母鸡会下蛋。我和他们不一样，什么能力也没有。”

妈妈想了想，说：“你的确不是一匹拉着战车飞奔的马，也不是一只会下蛋的鸡，可你不是废物，你是一只忠诚的狗。虽然你没有受过高等教育，本领也不大，可是，一颗诚挚的心就足以弥补你所有的缺陷。记住我的话，儿子，无论经历多少磨难，都要珍惜你那颗金子般的心，让它发出光来。”

汤姆听了妈妈的话，使劲地点点头。

在历尽艰辛之后，汤姆不仅找到了工作，而且当上了行政部经理。鹦鹉不服气，去找老板理论，说：“汤姆既不是名牌大学的毕业生，也不懂外语，凭什么给他那么高的职位呢？”

老板冷静地回答说：“很简单，因为他是一只忠诚的狗。”

## 一、自我认知的层次

职业指导之父帕森斯指出,明智的职业规划包含三个主要方面:对自我的兴趣、能力、需要、价值观及其他特质的了解;对社会职业岗位及其要求的认识;二者的结合并找出最适合自己发展的职业。职业生涯规划就是通过对自我特质的认识、对工作环境及其性质的了解,在二者之间进行最佳组合,最终做出职业决定。所以说,要想做到正确的职业生涯规划,最首要的任务就是要对自我有深入而准确的认识和评估。自我认知是自我定位的基础,是大学生认识自我并与社会建立良好关系的依据。

在职业生涯规划中,我们主要从生理、心理、社会和理性四个方面对自我进行全面系统的认知。

(1) 生理自我:主要包括自己的相貌、身体等外在特征。虽然说外在条件不能决定我们的职业发展,但某些岗位对身高、气质、容貌、普通话水平等是有要求的。

(2) 心理自我:主要包括对自我的性格、气质、意志、情感、能力等方面特征。一个人的心理特征对一个人的职业生涯规划具有非常重大的影响。以气质为例,以张飞为首的胆汁质类型的人,如果让他们去做文秘工作,恐怕是很难安安静静整理一些文字资料。

(3) 社会自我:主要包括对自己在社会上所扮演的角色,在社会中的责任、权利、义务、名誉、自己对他人的态度以及他人对自己的态度等方面评价。还包括个人的社会关系系统以及能在其中获得的有效资本。

(4) 理性自我:主要包括对自我的思维方式和方法、知识水平、价值观、道德水平等因素的评价。以价值观为例,有的同学毕业后想去金融机构特别是银行工作,被高薪、良好的工作环境和社会评价高所吸引;有的同学找工作时想去做销售,具有高风险和很大挑战,但回报可能很丰厚。有的同学则选择继续读书,希望能获得更多的知识和提升自己的学历。

## 二、自我认知的途径

### (一) 自我评价

春秋时期,曾子就曾说过“吾日三省吾身”,意思是“我每天多次反省自己的言行”;古希腊哲学家苏格拉底也曾说过“未经反省的生活是无价值的生活”。所以说,反省对于加强自我了解是非常必要的。

可以找个安静的地方,沉静下来,认真回顾自己过去的经历,了解和分析自己的兴趣、气质性格和能力等,然后思考一下自己的未来,挖掘自己内心需要。通过回忆那些对自己人生有重要影响的关键事件并进行反思与分析,比如高考的成败、专业与学校的选择等,将这些学习生活中已经发生过的关键事件一一进行分析,找出原因,这将有助于进行更深入的自我反省。同时,每个人也可以根据自己的实际情况,通过写日记的方式来进行自我反省。

### (二) 360°评估

360°评估法又称为多渠道评估法,是指通过收集与自己有密切关系的不同层面人员(如老师、家人、朋友、同学、社会人士等)的评估信息来全方位地评估自己。通过评估反馈,可以获得多层面人员对自己素质、能力等方面的意见,比较全面、客观地了解有关受评者的个人特质、优缺点等信息,作为自己进行职业生涯规划及能力发展的参考,如表 3-1 所示。

表 3-1 360°评估表

项 目	优 点	缺 点
自我评估		
辅导员评估		
家人评估		
同学评估		
兼职老板评估		
朋友评估		
客户评估		
专业课老师评价		
评估总结		

### (三) 橱窗分析法

橱窗理论是由约翰·鲁夫特和哈瑞·英格哈姆两位学者提出的。橱窗理论借助直角坐标系的四个象限来表示人的四个部分,它以别人知道或不知道为横坐标、自己知道或不知道为纵坐标,把自我划分为四个部分,即公开我、隐私我、潜在我和背脊我(见图 3-1)。

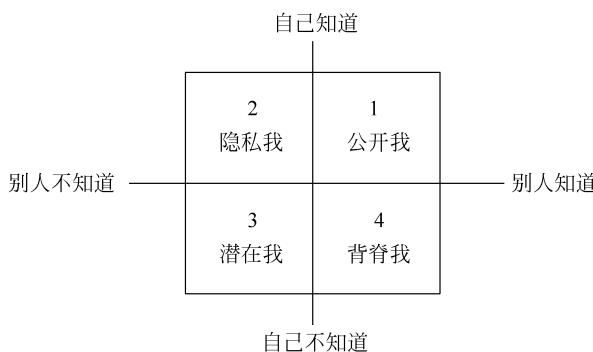


图 3-1 橱窗分析

橱窗 1:“公开我”,自己知道、别人也知道的部分,属于个人展现在外,无所隐藏的部分,比如个人的身高、年龄、学历、专业、生源地等。

橱窗 2:“隐私我”,自己知道、别人不知道的部分,属于个人的秘密部分,比如一些往事或情绪等自己不愿暴露的缺点或不敢告诉别人的愿望、想法等。比如我们喜欢谁、讨厌谁等。

橱窗 3:“潜在我”,自己不知道、别人也不知道,有待开发的部分。著名心理学家奥托指出,人一生所发挥出来的能力,只占他全部能力的 4%,也就是说一个人 96% 的能力还未开发。由此可见,认识、了解“潜在我”,是自我认识的重点之一。企业面试看求职者的简历,从同学们大学四年的经历和收获,推知你的价值和能力,也就是看的潜力。

橱窗 4:“背脊我”,自己不知道、别人知道的部分,比如口头语等。虽然我们自己不知道这部分内容,但是如果自己诚恳地征询他人的意见和看法,就不难了解“背脊我”。我们可以采取同自己的家人、朋友、同事等交流的方式,可以借助录音笔、录像设备等来发现。当然,要想获得这方面的客观信息,需要我们坦诚地面对他们的描述和评价。在参加面试时,面试官总会通过各种问题,包括看似很普通的问题,就是要发现你的兴趣、性格、价值观等,看你

与企业文化和岗位需求是否吻合。

通过这四个橱窗的分析,避免了对自己认识的单一性和片面性,可以全方位立体的对自己实现了解,如此方能不打无准备之仗。

#### (四) 职业测评法

职业测评法是指运用科学的方法,对被测者的职业兴趣、职业性格、职业能力、职业价值观等方面进行测量和评价,目的是达到最佳的人职匹配。职业测评属于心理测验的一个分支,其中主要包括的心理测验有以下类型:职业兴趣测验、能力倾向测验、人格测验、动机测验等,我们熟知的霍兰德职业兴趣测验就属于其中的一种,将会在后面的章节中逐一进行介绍。

通过职业测评法,一方面可以进行为人择事的职业指导,通过测评被测者的个人特点,明晰被测者的优劣势,判断被测者与各职业类型间的匹配程度,为个人在职业和个人发展方向上提供建议。另一方面还可以进行为事择人的职业选拔和安置,现在有许多企业、组织等也开始运用职业测评法为招聘、考核、晋升等提供依据。

认识自我是一个漫长的过程,需要经历时间和空间的发现和多种方式与途径的结合,切不可通过一种方式简单对自己下定义和贴标签,给自己不适合的暗示,错过机会,追悔莫及,影响一生的发展。

## 第二节 自我认知的内容



### 案例

#### 从卡车司机到世界之王

1997年,《泰坦尼克号》创造了全球18亿美元的票房,创造了史无前例的全球电影总票房纪录。2010年,号称史上最昂贵电影的《阿凡达》在全球公映39天后,终于以18.59亿美元打破《泰坦尼克号》保持13年的影史全球总票房纪录。这两部影片出自同一位导演之手,那就是世界之王——詹姆斯·卡梅隆。

1954年8月16日,詹姆斯·卡梅隆出生在加拿大安大略省的一个中产阶级家庭,他的父亲是一个电气工程师,母亲是一个艺术家,这似乎注定他一生下来就会具有工程和艺术两方面的才华。少年时的詹姆斯·卡梅隆曾经带领小伙伴们制造过抛石机以及潜水艇。在艺术方面,他曾在家乡举办过画展,并且很小就开始写科幻小说。他14岁时看大师斯坦利·库布里克的《2001太空漫游》时被惊呆了,连续看了10遍之多,从此萌发了制作电影的愿望。他开始用父亲的8毫米摄影机拍摄一些简陋的影片。

中学毕业以后,詹姆斯·卡梅隆被加利福尼亚州立大学物理系录取。1977年,詹姆斯·卡梅隆看到经典科幻影片《星球大战》,他确立了自己的人生方向并开始为此忙碌起来,从未接受过专业训练的他开始到处寻找机会成为电影人。

1980年他得到了人生第一份电影方面的工作——为卡曼工作室的影片《星空大战》制作特技模型,第二年他就升职为这个工作室的另一部影片《恐怖星系》的第二小组导演和电影制作设计师。1981年,詹姆斯·卡梅隆的第一部导演作品《食人鱼2》问世。

从兴趣上,詹姆斯·卡梅隆14岁就对制作电影产生了兴趣并开始涉足,1977年在接触

到《星球大战》后,更加明确了自己的发展方向。物理系大学生、机械修理工、卡车司机都成为他生命中的过客,电影才是他的终极理想。

从能力上,父母的遗传和教育给了他艺术的灵感和工程的严谨,加上他与生俱来的组织能力,造就了他在科幻电影方面无可比拟的优势。

从气质、性格上,他具备一位艺术家所具有的热情和冲动甚至偏执和疯狂,并且充满想象力和创造力,他的作品中有两部都是以自己的梦境为原型进行拍摄的。

从价值观上,他一生都在追求完美,每部作品都讲究强烈的视觉冲击,他认为电影就要给人美的享受和震撼。

可以说,卡梅隆的职业生涯是成功的,他成功的秘诀就在于他选择了一条符合自身条件的发展道路,在这条道路上他一直充满激情并不断获得能量。

## 一、兴趣

### (一) 兴趣的概念及分类

兴趣是人们探究某种事物或者从事某种活动的心理倾向,它以认识或探索外界的需要为基础。人对有兴趣的东西会表现出极大的积极性,并伴随产生某种肯定的情绪体验。

兴趣可分为物质的兴趣、精神的兴趣和社会的兴趣。物质的兴趣与人的需要相关联,表现为对物质的迷恋和追求,例如购物;精神的兴趣主要是指对文化、科学、艺术的迷恋和追求,例如写作、绘画、书法、摄影、发明创造等;社会的兴趣主要是指对社会工作和组织活动的热情,例如志愿服务等。

兴趣又可分为直接兴趣和间接兴趣。你喜欢唱歌、跳舞,是因为这些活动本身对你有吸引力,通过这些活动你会获得愉快和满足,这种对活动本身的兴趣就是直接兴趣。你可能感到学外语是一件很枯燥的事情,但对它仍然兴致很浓,这并不是学外语本身会给你带来轻松愉快,而是因为外语作为一项工具,可以帮我们找到称心的工作,这种对活动结果的兴趣就是间接兴趣。直接兴趣和间接兴趣可以互相转化,也可以相互结合,从而更有效地调动你的积极性。

### (二) 兴趣与职业的关系

职业兴趣是兴趣在职业选择活动方面的一种表现,它体现了职业的多样性、复杂性与从业人员个性的多样性与复杂性之间的相互影响。通过对职业兴趣的分类,可以将个体归属到某种职业兴趣类型中,从而找到其适合从事的职业。

兴趣对职业生涯的影响主要表现在三个方面。

#### 1. 兴趣是职业生涯选择的重要依据

兴趣是强大的精神力量,可以使人集中精力去获得所喜欢的知识,启迪智慧并创造性地开展工作。当一个人对某种职业发生兴趣时,他就能全身心地投入;就能积极地感知和关注与该职业有关的知识、动态,并且积极思考;就能精神饱满、想象丰富;就能增强记忆效果,增强克服困难的意志。

#### 2. 兴趣可以提高工作效率,使人充分发挥才能

1960—1980年,哈佛商学院对1500名毕业生进行研究,一开始将其分成两组:第一组,计划先赚钱,然后做自己想做的事,共1245人,占83%;第二组,先追求自己真正的兴趣,认

为以后财源自然会源源而来,共 255 人,占 17%。结果 20 年后,两组共诞生 101 位百万富翁,其中,1 人属于第一组,100 人属于第二组。结果分析显示,兴趣是激励行为的重要动力。如果一个人对其所从事的工作有浓厚的兴趣,就能够发挥自己全部才能的 80%~90%,且长时间保持高效率不感到疲劳;而从事没兴趣的工作,只能发挥全部才能的 20%~30%,且容易感到筋疲力尽。

### 3. 兴趣是保证职业稳定、职场成功的重要因素

对工作感兴趣,就愿意钻研,就会出成就,这正是兴趣的作用所在。从事自己感兴趣的职业,不但让你感到满意,而且能够让你的工作单位感到满意,并由此保证工作的长期性和稳定性。因此,兴趣是职场成功的一个重要因素,它能将你的潜能最大限度地调动起来,使你长期专注于某一方向,做出艰苦的努力,取得令人注目的成绩。

## (三) 兴趣测试

如果有机会让你到六个岛屿旅游,不用考虑费用等其他问题,你最想去的是哪个地方?你可以选择在三个岛上各停留几天?(注意:你有七天假期,扣除来回飞行一天,在岛上总共可以停留六天。)

### 1. R 岛——自然岛

自然原始的岛屿,岛上保留有热带的原始植物林,自然生态保护得很好,也有相当规模的动物园、植物园、水族馆。岛上居民动手能力很强,以手工见长,自己种植花果蔬菜、修理房屋、打造器物,制作各种工具。

### 2. I 岛——冥想岛

深思冥想的岛屿,岛上人迹较少,建筑物多偏处一隅,平川绿野,适合夜观星象,也有助于思考。岛上有多处天文馆、科博馆,以及科学图书馆等。岛上居民喜好沉思、追求真知,喜欢和来自各地的科学家、哲学家、心理学家等交换心得。

### 3. A 岛——浪漫岛

美丽浪漫的岛屿,岛上布满了美术馆、音乐厅,弥漫着浓厚的艺术文化气息。同时,当地的原住民还保留了传统的舞蹈、音乐与绘画,许多艺术和文艺界的朋友都喜欢在这里找寻灵感。

### 4. S 岛——友善岛

温暖友善的岛屿,岛上居民个性温和、十分友善、乐于助人,社区自成一个密切互动的服务网络,人们互助合作,重视教育,充满人文气息。

### 5. E 岛——富庶岛

显赫富足的岛屿,岛上居民热情豪爽,善于经营和贸易。岛上的经济高度发展,处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等,衣香鬓影,夜夜笙歌。

### 6. C 岛——井然岛

井然有序的岛屿,岛上建筑十分现代化,是进步的都市形态,以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守,处事有条不紊,善于组织规则。

我最想去的是: \_\_\_\_ 岛, \_\_\_\_ 天; 其次是: \_\_\_\_ 岛, \_\_\_\_ 天; 最后是: \_\_\_\_ 岛, \_\_\_\_ 天。

兴趣测验是对职业指导有直接用途的工具之一。兴趣测验之所以对职业指导有直接作用,是因为通过兴趣测验可以测量出求职者未觉察的兴趣,或者证实求职者所谓的兴趣等,

通过兴趣测验可以发现一个人真正的兴趣所在。正因为此,兴趣测验越来越广泛地应用到职业指导上,在诸如高考专业选择、人员安置、劝导改行等方面发挥出它特有的效能。

职业兴趣测验包括一些日常活动和事物的项目,求职者从中选出自己的爱好。其基本原理是如果一个人表现出与某一职业中那些工作出色的人相同兴趣,那么此人在这个职业中很有可能得到满足。主要的职业兴趣测验有霍兰德职业兴趣测评(SDS)、库德职业兴趣量表(KOIS)、斯特朗职业兴趣量表(SCII)、杰克逊职业兴趣调查表(JVIS)、生涯评估量表(CAI),其中以霍兰德职业兴趣测评应用最为广泛。

霍兰德的职业兴趣理论主要从兴趣的角度出发来探索职业指导的问题,他明确提出了职业兴趣的人格观,使人们对职业兴趣的认识有了质的变化。霍兰德以职业兴趣理论为基础,先后编制了职业偏好量表和自我导向搜寻表两种职业兴趣量表,作为职业兴趣的测查工具,霍兰德力求为每种职业兴趣找出两种相匹配的职业能力,兴趣测试和能力测试的结合在职业指导和职业咨询的实际操作中起到了促进作用。截至目前,霍兰德职业兴趣理论仍是最具影响力的职业发展理论和职业分类体系。

#### (四) 培养自己的兴趣

人们关于职业的兴趣是随着年龄的增长和教育程度的提高而发展的。职业兴趣的发展从职业兴趣发生和发展来看,一般要经历这样一个过程:有趣——乐趣——志趣。

第一阶段为有趣,这是兴趣发展的低级阶段,这种职业兴趣是短暂的,往往是一瞬即逝,带有盲目、易变和模仿的特点;第二阶段为乐趣,又称为爱好,它是在有趣定向发展的基础上形成的,这种兴趣的特点是专一、自发和持久性;第三阶段是志趣,当一个人的乐趣与奋斗目标相一致时便形成了志趣,它是兴趣发展的高级水平,具有社会性、自发性和方向性等特点。

职业兴趣是一个不断发展不断明晰的过程,也是一个从感性到理性的过程。作为即将走出校门的大学生来说,自己的职业兴趣也已经基本成熟,需要的就是要通过科学的方法将这种兴趣明朗化、清晰化,为自己的职业规划选择正确的方向。职业兴趣是可以培养的,即使最初没有兴趣开始的工作,也可能在了解一段时间后,干得很出色或者能很好地适应。建议同学们在做兼职或者找工作的时候,如果开始不喜欢,最好坚持一段时间再重新评价或做决定。

## 二、气质与性格



### 案例

《论语》中有这样的故事:有一次,孔夫子与学生公西华正在座谈,子路来向孔子请教。子路问道:“听到了就马上行动吗?”孔子答:“有父兄在,为什么急于行动呢?”一会儿,冉由也来请教同样的问题,孔子说:“听到了就马上行动!”公西华不明白教师为什么对同一个问题给予不同的回答,孔子解释说:“子路总是好胜,我是有意让他遇事后退一步,冉由畏缩,我是有意鼓励他遇事极力向前。”孔子的因材施教说明,每个人都具有不同的个性特征。

《西游记》的故事大家都知道,四个个性迥异的人去西天取经,历经九九八十一难,终于修成正果。这师徒四人,唐僧安静稳定,寡言少语,注意力难转移而且很固执,但目标明确;孙悟空直率热情,精力旺盛,行动敏捷,易冲动;猪八戒则活泼好动,喜欢交往;沙僧自然是

行动迟缓,孤僻,但善于观察到别人不容易察觉的细节。那么表现在他们四个人身上的这种不同到底是什么呢?为什么人与人之间会有如此的差异呢?

### (一) 气质、性格的概念

#### 1. 气质



#### 案例

苏联心理学家巧妙设计了“看戏迟到”的特定问题情境,对四种典型气质类型的人进行观察研究,结果发现,四种基本气质类型的观众,在面临同一情境时有截然不同的行为表现,气质使其心理活动染上了一种独特的色彩。

胆汁质的人面红耳赤地与检票员争吵起来,甚至企图推开检票员,冲过检票口,径直跑到自己的座位上去,并且还会埋怨说,戏院时钟走得太快了。

多血质的人明白检票员不会放他进去,他不与检票员发生争吵,而是悄悄跑到楼上另寻一个适当的地方来看戏剧表演。

黏液质的人看到检票员不让他从检票口进去,便想反正第一场戏不太精彩,还是暂且到小卖部待一会儿,待幕间休息再进去。

抑郁质的人对此情境会说自己老是不走运,偶尔来一次戏院就这样倒霉,接着就垂头丧气地回家了。

气质是表现在心理活动的强度、速度、灵活性与指向性等方面的一种稳定的心理特征,也就是我们平时所说的脾气、秉性。人的气质差异是先天的,比如刚生下来的孩子,有的就爱哭好动,有的就非常安静。

气质说源于古希腊医生希波克里特的体液说,他认为人体内有四种液体:黏液、黄胆汁、黑胆汁和血液,这四种体液的配合比例不同,形成了四种不同类型的人。约500年后,罗马医生盖伦进一步确定了气质类型,提出人的四种气质类型是胆汁质、多血质、黏液质、抑郁质。现在的气质学说仍将气质分为四种类型。

(1) 胆汁质:这种人情绪体验强烈、爆发迅猛、平息快速,思维灵活但粗枝大叶,精力旺盛、争强好胜、勇敢果断,为人热情直率、朴实真诚、表里如一,行动敏捷、生气勃勃、刚毅顽强;但这种人遇事常欠思量,鲁莽冒失,易感情用事。

(2) 多血质:这种人情感丰富、外露但不稳定,思维敏捷但不求甚解,活泼好动、热情大方、善于交往但交情浅薄,行动敏捷、适应力强;这种人的弱点是缺乏耐心和毅力,稳定性差。

(3) 黏液质:这种人情绪平稳、表情平淡,思维灵活性略差但考虑问题细致而周到,安静稳重、踏踏实实、沉默寡言、喜欢沉思,自制力强、耐受力高、内刚外柔,交往适度;但这种人的行为主动性较差,缺乏生气,行动迟缓。

(4) 抑郁质:这种人情绪体验深刻、细腻持久,情绪抑郁、多愁善感,思维敏锐、想象丰富,不善交际、自制力强;但他们的行为举止缓慢,软弱胆小,优柔寡断。

气质是人的天性,没有好坏之分,它不决定人的成就,也不具有道德评价的含义,它只是给人们的言行增添了某种色彩,但它对于人的活动还是有非常大的影响的,不同气质类型的人在面对同一件事情的时候,其态度、方法甚至是效果可能是截然不同的。在现实生活中,

并不是每个人的气质都只属于某一气质类型。除少数人具有某种气质类型的典型特征之外,大多数人都偏于中间型或混合型。

## 2. 性格

性格是指人们对现实和周围世界的态度,主要表现在对自己、对别人、对事物的态度和所采取的言行上。性格表现了一个人的品德,受人的价值观、人生观和世界观的影响,是在后天社会环境中形成的,性格有好坏之分,能直接反映一个人的道德风貌。例如,有的人对待工作总是一丝不苟,踏实认真;在待人处世中总是表现出高度的原则性,坚毅果断,豪爽活泼;在对待自己的态度上总是表现为谦虚、自信等,所有这些特征的总和就是他的性格。

(1) MBTI 人格理论。著名心理学家卡尔·荣格先生关于心理类型的划分,后经一对母女 Katharine Cook Briggs 与 Isabel Briggs Myers 研究并加以发展。

这一理论有助于解释为什么不同的人对不同的事物感兴趣、擅长不同的工作并且有时不能互相理解。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学习、授课效率,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。在世界五百强中,80% 的企业有 MBTI 的应用经验。MBTI 人格共有四个维度,每个维度有两个方向,共计八个方面。分别是:

- 外向(E)和内向(I);
- 感觉(S)和直觉(N);
- 思考(T)和情感(F);
- 判断(J)和知觉(P)。

从我们与世界的相互作用的方式上看,分为外向(E)和内向(I);从我们自然留意的信息类型,分为感觉(S)和直觉(N);从我们做决定的方式上,分为思考(T)和情感(F);从我们的做事方式上,分为判断(J)和知觉(P)。每个人的性格都落足于四种维度每一种中点的这一边或那一边,我们把每种维度的两端称作“偏好”。例如,如果你落在外向的那一边,那么就可以说你具有外向的偏好。如果你落在内向的那一边,那么就可以说你具有内向的偏好。四个维度,两两组合,共有十六种类型。四个维度在每个人身上会有不同的比重,不同的比重会导致不同的表现。

(2) 九型人格。关于性格的分类,流传最久也是最有名的是“九型人格论”。九型人格又名性格形态学、九种性格,起源于中东阿拉伯地区,后来由西方的心理学家传到欧洲,再传到美洲,开始被人们所认识。九型人格论是一种更深层次去了解人、认识人的简单有效的管理工具。按照人们惯性的思维模式、情绪反应和行为习惯等性格特质,将人分为九种,称为九型人格或九型性格。

- ① 完美型:重原则,不易妥协,黑白分明,对自己和别人的要求都很高、追求完美。
- ② 付出型:渴望与别人建立良好关系,以人为本,能够迁就他人。
- ③ 成就型:好胜心强,以成就来衡量自己价值的高低,是一名工作狂。
- ④ 感觉型:比较情绪化,害怕被人拒绝,觉得别人不理解自己,我行我素。
- ⑤ 思想型:喜欢思考分析,求知欲强,但缺乏行动,对物质生活要求不高。
- ⑥ 忠诚型:做事小心谨慎,不易相信别人,多疑虑,喜欢群体生活,工作尽心尽力。
- ⑦ 开朗型:比较乐观,喜欢新鲜感、爱赶潮流,不喜欢承受压力。
- ⑧ 领导型:追求权力,讲究实力,不靠他人,有正义感。

⑨ 和谐型：怕纷争，难以拒绝他人，祈求融洽相处，须花长时间做决策。

近年来，九型人格备受美国斯坦福等国际知名大学MBA学院推崇并成为现今最热门的课程之一，已风行欧美学术界和工商界。

### 3. 气质与性格的关系

(1) 二者具有显著的区别：第一，性格与气质的性质是不同的，性格更具有社会的特点。第二，性格与气质的生理基础有所区别。第三，就气质与性格各自形成的特点讲，气质更多受到遗传因素的影响，而性格是在人自身与环境的相互作用中形成的，比气质更具有可塑性。

(2) 性格与气质之间又是相互影响和相互作用的：第一，人的气质特征直接影响一个人的性格。同样是勤劳的人，具有多血质气质的人在劳动中容易表现为情绪饱满，精力充沛，而有黏液质气质的人则可能表现为踏实肯干，操作精细。第二，性格也会在一定程度上掩盖、改造气质，使其服从于实践要求的行为方式。长期从事需要精细操作、耐心坚持的性格特征的工作，有可能逐步地改变胆汁质的冲动与多血质的注意力容易转移等特性。

### (二) 气质、性格与职业的关系

职业心理学研究表明，气质和性格影响着一个人对职业的适应性。一定的性格适合于从事一定的职业。不同的职业对人也有不同的要求。当前，越来越多的机构开始重视人力资源的合理使用。一方面，用人单位逐渐开始利用心理学相关知识进行人才选拔；另一方面，个人也越来越多地考虑自己的特点及职业要求。个体通过了解自己的气质特征和性格特点，可以扬长避短。比如，在性格分类中有外向型和内向型之分。一般来说，外向型性格的人更适合与人打交道的职业，比如管理人员、记者、销售、政治家等；内向型的人更适合有计划、稳定且与人接触较少的职业，比如会计师、统计员、资料管理员等。

我们也要有科学正确的认识：首先，气质本身没有好坏对错之分，而在工作或人际关系上，会有自己独特的优点，发挥不同的作用。其次，关于气质和性格的量表测评只能根据你在问题的回答的基础上判断你属于哪一种类型；事实上，最了解我们的还是自己。再次，我们可以根据自己的气质类型等去理解自己的行为，但不能作为做或不做任何事情的借口，不要让这些测验结果左右自己对任何事业、活动或人际活动的考虑。最后，不要对任何一种气质或性格类型有偏见，也不要借此对自己或别人进行定性。

## 三、能力



### 案例

#### 五种家畜的职业选择

上帝创造了很多动物，他要求这些动物到世上寻找自己理想的职业。牛觉得自己力量很大，肯吃苦，就找到农人，要求去拉车。可是牛拉上车后，农人觉得牛拉车拉得太慢，很不满意。正巧马也来到农人家，马说想试一试拉车，农人同意了。结果，马拉车迅疾如风，又快又稳，农人很高兴，于是就把拉车这个职业交给了马。牛很憨厚，它看到自己的职业被马抢去了，并不记恨马，于是它问主人还有什么别的职业，再苦再累自己绝不会有半点挑剔。农人说，耕田这活儿很不容易，没有动物肯干，问牛愿意不愿意干。牛身大体笨，但力量巨大，在田里耕作，游刃有余。于是它每天总是全力以赴地把田耕好，农人感到很称心。