

职场百态

1 人格测试是认识自我的一种方式

“你是i人还是e人?”“我是i人,但在工作中常常做e人”“我是istp,你呢?”……近来,人格类型测试在网络走红,并成为很多年轻人的日常交往话题,还有人将测试结果作为人生参考、指导生活。人格测试可信吗?职场i人如何与他人相处?怎样正确看待自己的人格类型?听听专业人士的建议。

走路总低着头,害怕跟人打招呼;能线上沟通的绝不电话沟通;不愿参与同事间的闲聊;和领导一起吃饭总感觉不自在……在网上,不少职场i人这样描述自己上班时的状态。对他们而言,工作中的社交给他们带来很多负担。

今年以来,白璇在社交媒体上频繁刷到MBTI测试,爱给自己“定位”的她,好奇地和朋友一起进行了测试。“不出意料,我是i人,不喜欢社交,每天下班后只想回到自己的小窝,做自己的事,把工作中不开心的事忘掉。”白璇说,有时候结束一天的工作后,还要参加部门同事组织的聚餐等活动。作为i人,她直言,工作上的沟通已经很累了,这些额外社交简直分分钟让自己“电量”耗尽。

迈尔斯-布里格斯类型指标的人格类型理论模型(简称MBTI测试),从4个维度划分出16种人格,并以不同类型人格的英文缩写,为这16种人格命名。其中,“i”和“e”是一个指标的两极,“i”代表内向、内倾型,“e”代表外向、外倾型。

北京大学首钢医院精神心理科主任任峰表示,人格测试既有与临床心理学、精神卫生学相关的测试,如艾森克人格量表、明尼苏达人格量表等,用于临床上开展心理治疗、诊断精神心理疾病。也有类似于MBTI的,主要用于了解职业性格,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性格类型。

“相对而言,MBTI更接近常人理解的层面,因此容易被广泛接受。”不过,任峰认为,归根结底,人格测试只是认识自己的一种工具,它的存在肯定了人格的多样性,但并不能作为区分好坏对错的标准。

“搭子社交”正在流行,“咖啡搭子”“旅游搭子”等名词层出不穷,席卷了年轻人的社交圈。不出意外,“搭子”也渗透到职场语境中。近期,前程无忧围绕“职场搭子”展开小调查,看职场人的社交选择及其背后反映的社交心理。

“90后”比“00后”更爱在职场“结搭子”

◆“职场搭子”普遍,女性“搭子”需求较多

据调查,职场中的“搭子社交”普遍存在,近8成职场人拥有至少1个“搭子”。分年龄段来看,“00后”“90后”拥有4个及以上“搭子”的比例分别高于平均值1.2个、4个百分点。“搭子社交”的流行,反映了青年群体社交需求的变化:他/她们既需要社交满足情感支持,又不愿丧失独立和个人空间。

在没有“搭子”的职场人中,超7成受访者表达出想找“搭子”的强烈意愿,另有22%的人比较随缘。

当下,“搭子”一词职场中的内涵正在不断丰富。此次调研中,除了常见的“饭搭子”(71.3%)、“聊天搭子”(52%)、“游戏搭子”(35.3%),还有携手“跑路”的“下班搭子”、一起拥抱健康生活的“运动搭子”等多种“搭子”类型。参与问卷的受访者表示,万物皆可搭,主打垂直领域的精准陪伴。

不同性别偏爱的“搭子”类型有较为明显的区别。女性在吃饭、聊天、减肥、学习等大部分场景中,都比男性有更多的“搭子”需求。而男性比例明显高于女性的“搭子”类型,体现在“游戏搭子”(47.8%)、“摸鱼搭子”(18.6%)、“健身搭子”(31%)、“烟酒搭子”(21.3%)。两性在“搭子”上的差异,也反映了交友习惯的不同。

超半数“职场搭子”的社交频率比较频繁,每周平均1次-2次活动;25.7%的人几乎每天都跟“搭子”一起活动;13.7%偶尔进行“搭子社交”。交叉活动类型进行对比,发现“迟到搭子”“喝水搭子”的活动频率最高,“拍照搭子”的活动频率最低。

◆面对职场友谊,9成职场人比较理性

提及找“搭子”的原因,69%的受访者以寻找共同兴趣、目标或者活动为前提,实现互惠互利。57.3%认为拥有“职场搭子”,可以疏解即时压力,分享最新快乐,以进一步提升工作效率。另有研究表明,幸福力与生产力之间存在决定性关联,当员工感到快乐时,其工作效率提高了13%。

45%的职场人希望通过“搭子社交”,拓宽社交圈,链接更多资源,结识一些志同道合的朋友。39.3%认为“工作搭子”能促进职场关系更和谐。21%的人表示“搭子”是一种负担小、低投入、距离感强的关系,状态更加轻松自在。

不过,这种“浅于朋友,强于同事”的人际关系并不怎么稳定。关于“搭子社交”的负面影响,31.7%的受访者称“交情浅,表面和谐,背后可能各有牢骚”。43.3%的人认为最大的问题是“小圈子容易成为流言发源地,不和谐因素频发”。此外,还包括“过度依赖‘职场搭子’可能会导致缺乏独立思考和自主判断的能力”(38.7%)、“讨论不合适的话题,加深部门之间的隔阂”(31.3%)等问题。

“‘饭搭子’离职了,比我自己离职还难过”等话题被热议,调研显示,超过89%的员工表示,工作中的友谊对工作质量有重要影响。在工作中有好友的员工敬业度,且跳槽的概率更低。此次调研也设计了职场友谊与员工流动性相关的问卷,面对“工作搭子”的去留,超半数职场人表示这并不会影响自己的决定;37%的人有过动摇,不过最终没有因此采取行动;不到10%的人会因为职场友谊而增加离职倾向。

据《北京青年报》

职场社交中 你是 i 人还是 e 人

2 职场i人变e人要能自洽

不管工作场合还是私下社交,与人沟通不可避免。一些恐惧社交的i人告诉记者,遇到必要场合,他们也会戴上e人面具,强行“营业”。

“为i变e,是MBTI测试话题中讨论较多的一个词,指的是一个i人为了社交时不冷场,显得合群等因素,会做e人。”不过,白璇也坦言,工作中有时需要e一点,但强行e久了,可能会在某个节点上突然爆发,然后用更多时间去恢复情绪。

清华大学玉泉医院精神科主治医师申晨煜表示,工作中有些场合需要i人“伪装”自己,但随之而来的是较大的精力消耗和身体伤害,因此不建议i人强行改变,要视自身情况而定,做到自洽。

任峰认为,i人应首先学会自我了解和接纳,认识自身长处,如善于独处、思考深入、情感丰富等,充分接纳内心需要,而不是强行让自己变得外向,甚至变成社牛。“不过,i人也要防止自我封闭,适当拓展人际范围,选择合理的方式与他人沟通,丰富自己的内心世界”。

3 人格无优劣,慎重贴标签

“人格测试有利于自我认识和自我接纳,很多人经常坚持固有观念,例如,认为外向比内向好,执行力强比理想化好等,或者相反,并把这种质疑内化为自我要求,导致每天内心充满痛苦和纠结。”任峰说,人格测试能让人意识到“原来我这样的方式是有科学依据的”。

从某种程度看,了解自己的人格类型,有助于选择适合的工作种类,提高职业满意度。不过,也要防止通过给自己贴标签,固步自封,认为这辈子就这样了,失去改变的动力,影响自我突破。

“实际上,随着自我突破,测试结果是可以发生变化的,例如,一个人以前很内向,做了销售工作后,通过长期训练,可能变得比较外向。”任峰表示,年轻人可以通过人格测试了解自己擅长什么、不擅长什么,扬长避短,减少因不自知带来的无谓内耗,也可以通过有针对性、有计划地突破不擅长的方面,完善自我。

申晨煜建议,职场中的i人可以多专注工作本身,不要过于在意与同事的关系,也避免总是脑补别人的评价,尤其是负面评价。遇到问题先从环境找原因,不必过度内耗,避免陷入自我怀疑状态。

“要认识到工作只是生活的一部分,有一个正确的心态,不要因为工作全盘否定自己。”申晨煜说,人格没有优劣之分,职场i人不要害怕自己被贴上“不好相处”的标签,要找到并善于利用性格中的优势,发挥特长。工作之余也要保证充足良好睡眠,多做感兴趣的事,平衡工作压力。

据《工人日报》