



## 行为风格测验

BST

## 简介

行为风格测验是基于威廉·莫尔顿·马斯顿（Marston WM）创立的人格类型理论而发展出的性格类测评工具。行为风格测验评估作答者与外界互动的行为模式，反映其在实际工作中的行为风格。行为风格测验适用于个人发展性测评，帮助作答者了解自己的行为优劣势，也为企业提供岗位安排的参考意见。同时也适用于团队建设测评，帮助企业进行更加合理的团队人员搭配和建设。

马斯顿人格类型理论是由美国心理学家马斯顿博士在1929年提出的一种“人类行为语言”。有别于弗洛伊德和荣格所专注的人类异常行为，马斯顿人格类型理论关注的是正常的人类行为，因此在职业领域有着广泛的应用。

智鼎行为风格测验在理论、题目、常模和结果方面都在原理论基础上进行了中国化的研究和改进，使测验内容更加符合中国文化背景和语言习惯，也使结果更加可靠。

## 主要特点

- ◆ **基于中国人特点的行为分类：**在马斯顿人格类型理论基础上，根据中国文化背景和语言习惯，对维度含义进行了重新的诠释，并基于实证研究对所有题目的内容进行了重新编制。
- ◆ **40种行为风格：**根据4种典型行为特质的突出组合，将行为风格分为40种类型。
- ◆ **多情景下的行为模式预测：**报告呈现日常情景、压力情景及自我理想的3种行为风格，全面了解作答者的行为模式，并提供了作答者为适应环境及角色要求而做出的行为调适，以及这种调适可能给作答者带来的压力。
- ◆ **防伪：**题目内容使用词汇进行描述，减少作答者“装好”的可能性，迫选方式结合测谎研究得出的独特计分系统，有效降低不真实回答的可能性。
- ◆ **提供组织使用和自我发展两种报告**

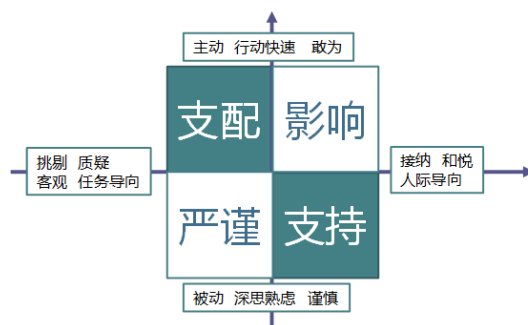
## 应用范围

个人发展和职业规划、团队人员搭配、岗位安置

## 测评形式、时间及题量

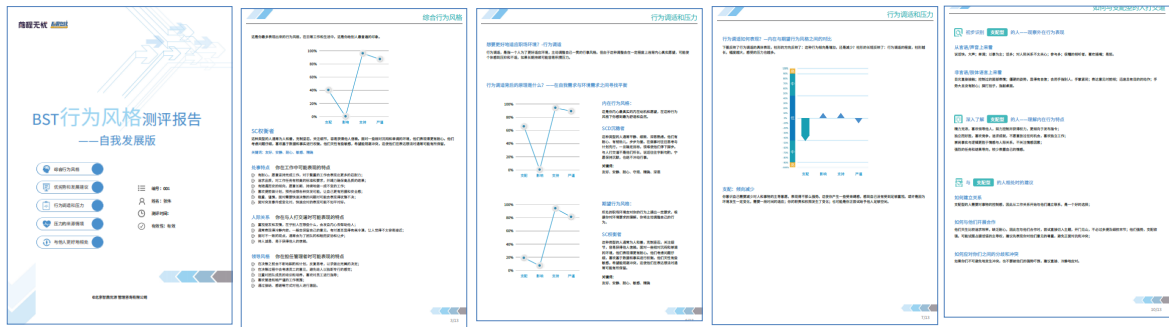
在线作答，测验时间约15分钟，共24题

## 测评维度





## 测评报告（部分）



## 应用实例

某国有银行总行为了加快新晋升干部的岗位适应速度和工作表现，采用发展中心和教练技术对某关键部门新晋升的中高层管理干部进行了发展性培养。在这一过程中，采用行为风格测验对培养对象进行了行为风格评估。将行为风格测评结果与其他个人评估结果结合，对每位培养对象进行了个人反馈，并制定了针对性的个人发展计划，加快了培养对象的适应速度，获得了培养对象的一致好评。

| 以往的问题   | 问题分析  | 解决方案   | 部分培养对象的反馈  |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>新晋升干部需要1年或更长时间才能了解和适应岗位要求</li> <li>新晋升干部在适应期工作表现不佳，带来诸多管理问题</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>新晋升干部对岗位要求和自身不足缺乏了解</li> <li>新晋升干部对他人反馈的不足缺乏认识和提升方法</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>通过行为风格测验在内的多种评估工具进行个人优劣势评估</li> <li>基于行为风格测验结果对造成管理能力不足的原因进行深层原因分析，并制定个人发展计划</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>通过项目实施，改变了工作心态，加强了自我认识，有意识增强了自我管理的意识，提升了专业能力与管理能力</li> <li>实现了自我的深入剖析，对我的角色认知，转变，突破起到了至关重要的作用</li> <li>经常阶段性的跳出自身视角，理解上级，同事以及各方，更好的沟通，推动起工作来才能更加高效有序</li> </ul> |