



فاطمه صادقیان^۱
نجات شیخ پور^۲

اهمیت شناسایی تیپ‌های شخصیتی دانش‌آموزان برای انتخاب حرفه و شغل

کلیدواژه‌ها: شخصیت، تیپ،
تیپ‌های شخصیتی.

چکیده

با توسعه و گسترش راهنمایی تحصیلی در مدارس مملکت ما لزوم راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای روزبه‌روز بیش‌تر احساس می‌شود. راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای چندان جدا از راهنمایی تحصیلی نیست و می‌تواند نهضت جدیدی را در زمینه‌ی راهنمایی شغلی و حرفه‌ای در تمام مقاطع تحصیلی ایجاد کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

این نوع راهنمایی، اختصاص به شاگرد در انتخاب شغل و حرفه و کار دارد. بدیهی

است که شاگرد را باید به مشاغلی هدایت کرد که استعداد و سوابق و تجارب لازم برای آن را داشته باشد (اردبیلی، ۱۳۵۲). به همین دلیل، به نظر می‌رسد که شناسایی تیپ‌های شخصیتی دانش‌آموزان مسئله‌ای ضروری در انتخاب حرفه و شغل آینده‌ی آن‌هاست. یکی از بهترین آزمون‌های شناسایی تیپ‌های شخصیتی، آزمون مایرز-بریگز است که در این مقاله در مورد آن بحث شده است.

شخصیت و شناسایی تیپ‌های شخصیتی

در مشاوره‌ی شغلی مباحث زیادی مورد بررسی قرار می‌گیرند که یکی از

مهم‌ترین آن‌ها مسئله‌ی شخصیت است. شخصیت مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری است که هر فرد را از دیگر افراد متمایز می‌سازد (کریمی، ۱۳۸۰). موضوع شخصیت از جنبه‌های مختلف مورد پژوهش و ارزیابی قرار گرفته است. ماهیت رشد، سلامت، بیماری و تیپ‌های شخصیت از مهم‌ترین این جنبه‌ها هستند. در مورد انواع تیپ‌ها متفکران نظریات مختلفی ابراز کرده و براساس این نظریات، وسایل سنجش متفاوتی را پیشنهاد داده‌اند. این ابزارهای سنجش با هدف‌های مختلف از طرف مشاوران و سایر متخصصان مورد استفاده قرار می‌گیرند. یکی از عمیق‌ترین و مهم‌ترین نظریاتی که تاکنون در مورد

تیپ‌های شخصیت مطرح شده، نظریه‌ی یونگ است. وسعت اطلاعات و تحقیقات دامنه‌دار یونگ در رشته‌های مختلف علوم سبب شده است که علاوه بر روان‌شناسان و مشاوران، بسیاری از دانشمندان دیگر نیز تحت نفوذ و تأثیر تحقیقات و نوشته‌های او قرار گیرند (سیاسی، ۱۳۷۹).

در زمان حاضر، تیپ‌نمای مایرز-بریگز یکی از جامع‌ترین و معتبرترین آزمون‌های روانی برای سنجش شخصیت و مشخص کردن تیپ‌های روانی است. این آزمون براساس نظریه‌ی تیپ‌های یونگ شکل گرفته و دارای فرم‌های مختلفی است که از مهم‌ترین آن‌ها، فرم G است (هیرش^۲، ۱۹۹۱).

علاوه بر موارد یاد شده، در بسیاری از موارد باید ارزیابی عینی‌تری از شخصیت صورت گیرد که عاری از سوگیری باشد. کارفرمایان در انتخاب افراد برای تصدی مشاغل، به شناخت خصوصیات شخصیتی آن‌ها نیاز دارند. هرگاه روان‌شناسان مشاوره، علاوه بر عملکرد تحصیلی طالبان شغل، در مورد شخصیت آن‌ها نیز اطلاعات داشته باشند، راهنمایی‌های کارآمدتری می‌توانند ارائه دهند. به همین دلیل در برنامه‌های پژوهشی، ارزیابی شخصیت ضرورت است (اتکینسون^۴ و همکاران، ۱۹۸۳؛ به نقل از گنجی، ۱۳۷۰).

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روان‌شناسی دانست؛ زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزش، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. از طرف دیگر، در مطالعه‌ی بیماری‌های روانی کنشی، مانند انواع سایکوزهای کنشی^۵، تمام نوروها^۱، اختلالات شخصیت و منش^۶، رفتارهای ضد اجتماعی و ضد اخلاقی^۸، اعتیاد و انحراف‌ها، شخصیت نقش محوری و اساسی دارد. در رابطه با جایگاه و اهمیت شخصیت در روان‌شناسی، گفته شده است

که شخصیت مانند دیگی است که همه‌ی مخلفات روان‌شناسی در آن پخته می‌شود (شاملو، ۱۳۷۷).

نتایج تحقیقی که آلپورت (۱۹۴۹) درباره‌ی تعاریف شخصیت انجام داده است، مشخص می‌کند که ۵۰ نوع تعریف مختلف از شخصیت وجود دارد. آلپورت تعاریف مختلف شخصیت را به دو گروه بزرگ تقسیم کرده است. دسته‌ی اول تعاریفی هستند که نقش عوامل اجتماعی را در شخصیت واجد اهمیت می‌دانند و به واکنش‌های افراد به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده‌ی شخصیت اشاره می‌کنند. دسته‌ی دوم، شخصیت را دارای جنبه‌های جسمانی و فیزیولوژیک می‌دانند؛ یعنی، جنبه‌هایی که قابل اندازه‌گیری و مشاهده‌اند. طبق نظر آلپورت، شخصیت ویژگی‌ها و گرایش‌های نسبتاً پایدار و ثابتی است که موجبات تشابه و تفاوت در طرز تفکر، احساس و عمل فرد را فراهم می‌سازد. به‌عبارت دیگر، شخصیت سازمان‌پویایی از برخی فرایندهای درونی و روانی است که سازگاری منحصره‌فرد آدمی را با محیط تسهیل می‌کند (شولتز و سیدنی، ۱۳۸۵).

تیپ‌نمای مایرز-بریگز، که به‌اختصار MBTI نامیده می‌شود، یک ابزار سنجش شخصیت است که تمایلات و گرایش‌های فرد را مشخص می‌سازد و نتایج آن تفاوت‌های ارزش‌مندی را بین افراد سالم و طبیعی مشخص می‌نماید. تیپ‌نمای مایرز-بریگز به افراد کمک می‌کند که خود، انگیزه‌ها، و توانایی‌های موجود و بالقوه‌شان را بشناسند. این ابزار در حوزه‌های وسیعی به‌کار می‌رود؛ از جمله خودشناسی، مدیریت استرس، تشکیل گروه، توسعه‌ی سازمانی، زوج‌درمانی، شناخت سبک‌های یادگیری و سبک‌های ارتباطی ترجیحی... (کندی و کندی^۹، ۲۰۰۴).

در موارد فردی، تیپ‌نمای مایرز-

بریگز به افراد در شناخت خود کمک می‌کند. در سازمان‌ها این آزمون می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های سازنده و سالم، که در آن همه‌ی پتانسیل‌های افراد نقش داشته باشد، به‌کار رود. تیپ‌نمای مایرز-بریگز به‌رغم آن‌که شانزده تیپ شخصیتی را مشخص می‌کند، در مورد این‌که کدام‌یک از آن‌ها ارجحیت دارد، قضاوت نمی‌کند. فقط نشان می‌دهد که هر شخص توانایی‌ها و گرایش‌های مخصوص به خود را دارد. این آزمون مبتنی بر نظریه‌ی شخصیتی یونگ است که توسط یک مادر و دختر براساس بررسی خصوصیات افراد در زندگی روزانه ساخته شده است (کوپر، ساجینا و کلاین^{۱۰}، ۲۰۰۱).

خانم بریگز به همراه دخترش، مایرز، اقدام به یکی کردن دو دیدگاه تیپ‌شناسی یونگ و تیپ‌شناسی خودشان کردند. در دهه‌ی ۱۹۴۰، مایرز براساس نظریه‌ی یونگ و مشاهدات مادر خود، یک آزمون مداد-کاغذی تهیه کرد. از جمله انگیزه‌های او در این کار این بود که به افراد کمک کند تا در مورد خود شناخت بیش‌تری به‌دست آورند. هدف دیگر او یاری رساندن به امور جنگ بود تا این‌که مشخص شود افراد با تیپ‌های مختلف در چه موقعیت‌هایی قرار بگیرند که ارجح باشد و همین باعث شد تا بیست سال از عمر خود را صرف کامل کردن تیپ‌نمای مایرز-بریگز کند (شارف^{۱۱}، ۱۹۹۲).

این آزمون به چندین زبان ترجمه شده است و برای مواردی چون انتخاب

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین

موضوع علم روان‌شناسی دانست؛ زیرا

محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند

یادگیری، انگیزش، ادراک و ... است

در تیپ‌نمای مایرز-بریگز دومفهوم اساسی عبارت‌انداز: برون‌گرایی-درون‌گرایی (EI) و ادراک قضاوت (PJ)

شغل، مشاوره‌ی ازدواج، انتخاب رشته‌ی تحصیلی و بسیاری هدف‌های دیگر به کار گرفته شده است و به افراد در این زمینه‌ها کمک می‌کند (شارف، ۱۹۹۲).

برای اعتباریابی این پرسش‌نامه، مایرز مطالعه‌ی وسیعی روی دانشجویان پزشکی و پرستاری بیش از ۴۵ دانشکده‌ی پزشکی انجام داد. به دلیل ضرورت اصلاح نتایج و تحقیقات بیش‌تر، او دعوت رئیس دانشکده‌ی پزشکی آلبانی را پذیرفت و آزمون را به آن‌جا ارجاع داد (شارف، ۱۹۹۲).

در تیپ‌نمای مایرز-بریگز دو مفهوم اساسی عبارت‌اند از: برون‌گرایی-درون‌گرایی^{۱۲} (EI) و ادراک قضاوت^{۱۳} (PJ). این نظریه به چگونگی درک افراد از محیطشان و قضاوت کردن با اتخاذ تصمیم در مورد مشاهداتشان می‌پردازد. این نظریه را می‌توان به دیدگاه فرد از دنیا، که بر دنیای بیرونی (برون‌گرایی) یا دنیای درونی (درون‌گرایی) منطبق است، مرتبط کرد. این‌ها را می‌توان الگوهای ترجیحی یا شیوه‌های مختلفی دانست که افراد ترجیح می‌دهند براساس آن‌ها تصمیم‌گیری و انتخاب کنند. در واقع، این نظریه به شیوه‌ی که افراد دنیای خویش را مشاهده می‌کنند و براساس آن تصمیم می‌گیرند، مربوط است (مایرز، ۱۹۹۳؛ به نقل از حسینیان، ۱۳۸۰).

دو شیوه‌ی ادراک و قضاوت وجود دارد. شیوه‌های متناقض ادراک عبارت‌اند از: حسنی و شهودی؛ ادراک حسنی، گرفتن

اطلاعات با استفاده از فرایندهای شنوایی، لامسه، چشایی و بویایی است. ادراک شهودی برعکس، ورای فرایندهای حواس به پیش می‌رود. در واقع منطق یا حس، ادراک مستقیم و شهود، ادراک غیرمستقیم است. افرادی که حس را برتر می‌دانند، اساساً مشاهده از راه حواس را در اولویت قرار می‌دهند (حسینیان، ۱۳۸۰).

دو شیوه‌ی متفاوت قضاوت عبارت‌اند از: احساسی و تفکری. قضاوت احساسی، یک واکنش ذهنی و اغلب در ارتباط با ارزش‌های خود فرد است. قضاوت تفکری به عینی بودن یک ایده یا رویداد مشاهده شده اشاره می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۰).

در مرحله‌ی بعدی دو شیوه‌ی ادراک، یعنی حسنی و شهودی، و دو شیوه‌ی قضاوت، یعنی احساسی و تفکری، با یکدیگر درمی‌آمیزند و چهار ترکیب دوتایی بدین صورت به وجود می‌آورند: حسنی و احساسی، حس و تفکر، شهودی و احساسی و شهودی و تفکری. طبق نظریه‌ی مایرز (۱۹۹۳)، افراد یکی از این طبقه‌ها را ترجیح می‌دهند. چگونگی ادراک و قضاوت آن‌ها نه تنها بر شیوه‌ی زندگی‌شان تأثیر می‌گذارد، بلکه بر چگونگی تعامل آنان با سایرین مؤثر است. افرادی که از قابلیت‌های تفکری و حسنی برای درک رویدادها استفاده می‌کنند، با آنان که عمدتاً از شهود و احساس استفاده می‌کنند، بسیار متفاوت‌اند (حسینیان، ۱۳۸۰).

در مرحله‌ی نهایی، هریک از این چهار ترکیب دوتایی همراه با مفاهیم اساسی نظریه‌ی مایرز-بریگز یعنی برون‌گرایی-درون‌گرایی و ادراک-قضاوت ترکیب شده و شانزده تیپ چهارتایی را تشکیل می‌دهند. یعنی، یک‌بار برون‌گرایی و ادراک و بار دیگر درون‌گرایی و ادراک در کنار این ترکیب دوتایی قرار می‌گیرند. سپس، برون‌گرایی و قضاوت و در آخر، درون‌گرایی و قضاوت

در کنار این چهار ترکیب قرار می‌گیرند و شانزده تیپ چهارتایی را تشکیل می‌دهند (حسینیان، ۱۳۸۰).

بارتو^{۱۴} (۱۹۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتهای معلمان مدارس دبیرستان با میزان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در نیوجرسی پرداخت. نتایج نشان دادند که معلمان ریاضی که بیش‌تر تیپ شخصیتهای برون‌گرا، حسنی و عقلانی دارند، نسبت به معلمان هنر و زبان خارجی، که بیش‌تر دارای تیپ شخصیتهای درون‌گرای شهودی احساسی هستند، در پیشرفت دانش‌آموزان موفق‌تر عمل می‌کنند.

تارپ^{۱۵} (۱۹۹۲) در مطالعه‌ای در مورد رابطه‌ی بین تیپ شخصیتهای و پیشرفت تحصیلی نشان داد که در بین دانشجویان رشته‌ی فیزیولوژی انسانی نمرات بالا را دانش‌جویانی به‌دست آوردند که صفت درون‌گرایی و ساختار ذهنی قوی‌تری داشتند. در حالی که برون‌گراها و تیپ‌های



منعطف، کم‌ترین نمرات را به‌دست آوردند. این یافته‌ها هم‌چنین حاکی از آن است که رجحان حسی اگر با ساختار ذهنی قوی یا درون‌گرایی همراه باشد، موفقیت تحصیلی بیش‌تری را در رشته‌ی فیزیولوژی ایجاد می‌کند.

جنتری، ماندور و کاکس^{۱۶} (۲۰۰۷) آن دسته از ویژگی‌ها و ترجیحات شخصیتی را که در کارهای مدیریتی اختلال ایجاد می‌کنند، بررسی کردند. آن‌ها نشان دادند که مدیران برون‌گرا بسیار اجتماعی هستند و به محیط کار و کارکنان توجه بیش‌تری دارند. در مقابل، مدیرانی که درون‌گرا هستند، ممکن است سرد، بی‌اعتنا و فاقد حساسیت به نظر برسند و توانایی هدایت کارکنان و سازمان را با دیگران نداشته باشند. مدیران شهودی خلاق‌تر و مبتکرترند و شیوه‌های تفکر انتزاعی‌تری دارند. درحالی‌که مدیران حسی جزئی‌نگر، واقع‌بین و سازمان‌یافته عمل می‌کنند و به زمان حال توجه بیش‌تری دارند. مدیران

احساسی به دلیل این‌که دل‌سوزند، می‌خواهند با دیگران هماهنگی داشته باشند و براساس ارزش‌های دیگران تصمیم‌گیری می‌کنند. اما مدیران عقلانی منطقی، تحلیل‌گر و معقول‌اند و با همه به‌طور یک‌سان برخورد می‌کنند. مدیران با ساختار بسیار منظم و سازمان‌یافته‌اند و میل دارند که کارها به‌سرعت انجام شوند. مدیران منعطف، خودانگیزه‌ترند و معمولاً کارها را در آخرین لحظات به‌تمام می‌رسانند.

در مجموع، به نظر می‌رسد که آزمون تیپ‌های شخصیتی مایرز-بریگز، جامع‌ترین آزمونی است که می‌تواند در شناسایی تیپ‌های شخصیتی دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گیرد. محمودیان دهکردی (۱۳۸۶) این آزمون را در ایران هنجاریابی کرده است.

پی‌نوشت

۱. کارشناس ارشد مشاوره‌ی شغلی، دبیر فنی هنرستان
۲. دبیر فنی هنرستان

3. Hirsh
4. Atkinson
5. Functional Psychosis
6. Neurosis
7. Personality Disorders
8. Antisocial Behaviors
9. Kennedy & Kennedy
10. Cooper, Saggino & Kline
11. Sharf
12. Extraversion-Introversion
13. Perception-Judgment
14. Barto
15. Tharp
16. Gentry, Mondore & Cox

منابع

۱. اردبیلی، یوسف؛ اصول و فنون راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش، چاپ سوم، ۱۳۵۲.
۲. حسینیان، سیمین؛ معرفی نظریه‌ی سنخ‌نمای مایرز-بریگز و کاربرد آن در روابط مشاوره‌ای و تصمیم‌گیری شغلی، گزارش دومین سمینار انجمن مشاوره‌ی ایران،

۱۳۸۰.

۳. سیاسی، علی‌اکبر؛ نظریه‌های مربوط به شخصیت، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

۴. شاملو، سعید؛ مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۷.

۵. شولتز، دوان و سیدنی، ال؛ نظریه‌های شخصیت، مترجم: یحیی سیدمحمدی، تهران، مؤسسه‌ی نشر ویرایش، ۱۳۸۵.

۶. شفیق‌آبادی، عبدالله؛ راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۱.

۷. کریمی، یوسف؛ روان‌شناسی شخصیت، تهران، مؤسسه‌ی نشر ویرایش، ۱۳۸۰.

۸. گنجی، حمزه؛ روان‌سنجی و مبانی نظری آزمون‌های روانی، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۰.

9. Barto, V. A. (1998). **The relationship between personality traits of selected New Jersey High school educators and successful academic achievement of at-risk students**, Ed. D. Dissertation, Seton Hall University.

10. Cooper, C. Saggino, A. & Kline, P. (2001). A confirmatory factor analysis of the Myers-Briggs Type Indicator, **Personality and Individual Differences**, 30, 3-9.

11. Gentry, W. A., Mondore, S. P., & Cox, B. D. (2007). **A study of managerial derailment characteristics and personality preferences**, <http://www.Emerald.com>.

12. Hirsh, S. K. (1991). **Using the myers-Briggs Type Indicator in organizations**. California: Consulting Psychologist Press, Inc.

13. Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004). **Using the Myers-Briggs Type Indicator in career counseling**, Journal of employment counseling, 41, 38-44.

14. Sharf, R. (1992). **Applying career development theory to counseling**. California: Brooks/Cole Publishing Company.

15. Tharp, G. D. (1992). **Relationship between personality type and achievement in an undergraduate physiology course**, American journal of Physiology, 262, 2-30.

