

۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۳۱۷/۲۵



دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی

موضوع:

بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک‌های حل مساله در کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران

استاد راهنما:

دکتر علیرضا عابدین

استاد مشاور:

دکتر جلیل فتح آبادی

اساتید داور:

دکتر علی فتحی آشتیانی و دکتر محمود حیدری

پژوهشگر:

اکرم آهنگی

مرداد ۱۳۸۸

۱۳۸۸ / ۱۲ / ۲

کتابخانه مرکزی جهاد دانشگاهی
تهران

صد فتنه و شور در جهان حاصل شد

یک قطره از آن چکید و نامش دل شد

از شب‌نم عشق خاک آدم گل شد

صد نشتر عشق بر رگ روح زدند

تقدیم به اسطوره عشق مادر

چکیده

با توجه به اهمیت نقش آموزش عالی، مقاله حاضر به بررسی رابطه تیپ شخصیتی و سبک‌های حل مساله در کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران پرداخته است. به همین منظور تیپ‌نمای مایرز بریگز (MBTI) و پرسشنامه سبک‌های حل مساله کسیدی و لانگ روی ۱۹۱ نفر از کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران اجرا شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه به همراه آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

تیپ کلی جمعیت نمونه حاضر ESTJ (برونگرایی حسی با قضاوت تفکری) بدست آمد. یافته‌های پژوهش از رابطه بین تیپ شخصیتی و سبک‌های حل مساله افراد حمایت می‌کند. بین ترجیحات برونگرایی (E)، تفکری (T) و قضاوتی (J) با سبک‌های حل مساله سازنده رابطه مثبت و با سبک‌های حل مساله غیرسازنده رابطه منفی وجود دارد. از طرف دیگر بین ترجیحات درونگرایی (I)، احساسی (F) و ادراکی (P) با سبک‌های حل مساله سازنده رابطه منفی و با سبک‌های حل مساله غیرسازنده رابطه مثبت وجود دارد. نتایج دیگر پژوهش بیانگر این است که مردان نسبت به زنان کمتر از سبک حل مساله غیرسازنده و بیشتر از سبک حل مساله سازنده استفاده می‌کنند. افراد ۳۳-۴۴ ساله نسبت به افراد ۲۱-۳۳ ساله کمتر از سبک حل مساله غیرسازنده استفاده می‌کنند. افراد متاهل نسبت به افراد مجرد بیشتر از ترجیحات حسی، تفکری و قضاوتی و به تبع آن بیشتر از سبک حل مساله سازنده استفاده می‌کنند. همچنین با افزایش سطح تحصیلات استفاده از سبک حل مساله غیرسازنده کاهش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌نمای مایرز بریگز (MBTI)، تیپ شخصیتی، ریخت شناسی، سبک حل مساله، کارمندان

دانشگاه

با تشکر و تقدیر فراوان از استاد راهنمای بزرگوارم جناب آقای دکتر علیرضا عابدین که راهنمایی‌های بی‌شائبه ایشان همواره راهگشای من بود.

همچنین از جناب آقای دکتر جلیل فتح‌آبادی به عنوان استاد مشاور و آقایان دکتر علی فتحی آشتیانی و دکتر محمود حیدری که زحمت داوری پایان نامه را بر عهده داشتند تشکر می‌کنم.

و با سپاس فراوان از تمام کسانی که مرا در انجام این پژوهش یاری کردند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

الف.....	چکیده.....
ب.....	فهرست مطالب.....
ج.....	فهرست جداول.....
۲.....	فصل اول: کلیات پژوهش.....
۲.....	تعریف و بیان مساله اصلی تحقیق.....
۸.....	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۹.....	اهداف پژوهش.....
۱۰.....	سوالات پژوهش.....
۱۰.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....
۱۰.....	تیپ شخصیتی.....
۱۱.....	شیوه حل مساله.....
۱۳.....	فصل دوم: مبانی نظری پژوهش.....
۱۳.....	مقدمه.....
۱۴.....	شخصیت.....
۱۵.....	تعاریف شخصیت.....

- ۱۸.....نظریه‌های سنخ‌شناسی
- ۱۹.....نظریه تیپ‌شناسی یونگ
- ۲۰.....نظام‌های شخصیت
- ۲۱.....تفاوت‌های شخصیتی از دیدگاه یونگ
- ۲۳.....ترجیح‌ها
- ۲۳.....مقیاس برون‌گرایی-درون‌گرایی
- ۲۵.....مقیاس حس‌کردن-شهود
- ۲۷.....مقیاس تفکر-احساس
- ۲۸.....مقیاس قضاوت-ادراک
- ۳۰.....تیپ‌نمای مایرز بریگز
- ۳۱.....حل مساله بر اساس نظریه ریخت‌شناسی مایرز بریگز
- ۳۴.....چهار کارکرد روانی (ST,SF,NF,NT)
- ۳۷.....مدل حل مساله زیگ‌زاگ
- ۳۹.....حل مساله از دیدگاه شناختی-رفتاری
- ۳۹.....جهت‌گیری به مساله
- ۴۱.....مهارت‌های حل مساله
- ۴۲.....جهت‌گیری کلی
- ۴۲.....مشخص کردن و فرمول‌بندی مساله
- ۴۳.....تولید راه‌حل‌های مختلف
- ۴۳.....تصمیم‌گیری

۴۳	تحقیق و بررسی
۴۵	کاربرد مهارت‌های حل مساله
۴۵	تحقیقات انجام شده در زمینه شخصیت
۵۱	تحقیقات انجام شده در زمینه حل مساله
۵۵	فصل سوم: روش پژوهش
۵۵	روش پژوهش
۵۵	جامعه
۵۵	نمونه مورد پژوهش و روش نمونه گیری
۵۵	ابزارهای اندازه گیری
۵۵	پرسشنامه تیپ‌نمای مایرز بریگز (MBTI)
۵۸	شیوه نمره گذاری و تفسیر نمرات
۶۰	پرسشنامه حل مساله کسیدی و لانگ
۶۰	شواهد مربوط به اعتبار مقیاس
۶۱	شواهد مربوط به روایی مقیاس
۶۲	شیوه نمره گذاری و تفسیر نمرات
۶۲	پرسشنامه جمعیت شناختی
۶۲	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۵	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۵	داده‌ها و نتایج توصیفی
۷۳	بررسی سوالات پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری..... ۸۸

یافته‌های جانبی..... ۹۶

محدودیت‌ها و پیشنهادات..... ۹۸

فهرست منابع..... ۱۰۶

منابع فارسی..... ۱۰۰

منابع انگلیسی..... ۱۰۴

پیوست‌ها..... ۱۱۲

چکیده انگلیسی

فهرست جدول‌ها و نمودارها

صفحه	عنوان
۳۴.....	جدول ۱-۲: اولویت‌ها و مسیرهای کارکردها در هر تیپ.....
۶۰.....	جدول ۱-۳: نمره‌گذاری ترجیحات شخصیتی.....
۶۱.....	جدول ۲-۳: آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های شیوه حل مساله.....
۶۵.....	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی جنسیت و تاهل آزمودنی‌ها.....
۶۵.....	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی سن آزمودنی‌ها.....
۶۶.....	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی تحصیلات به تفکیک جنسیت.....
۶۷.....	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی رشته تحصیلی به تفکیک جنسیت.....
۶۸.....	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی تیپ شخصیتی زنان.....
۶۹.....	جدول ۶-۴: توزیع فراوانی تیپ شخصیتی مردان.....
۷۰.....	جدول ۷-۴: توزیع فراوانی ترجیحات برونگرایی و درونگرایی در زنان و مردان.....
۷۰.....	جدول ۸-۴: توزیع فراوانی ترجیحات حسی و شهودی در زنان و مردان.....
۷۱.....	جدول ۹-۴: توزیع فراوانی ترجیحات تفکر و احساس در زنان و مردان.....
۷۱.....	جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی ترجیحات قضاوت و ادراک در زنان و مردان.....
۷۲.....	جدول ۱۱-۴: جدول شاخص‌های توصیفی سبک‌های حل مساله.....
۷۳.....	جدول ۱۲-۴: ضرایب همبستگی بین ترجیحات شخصیتی و سبک‌های حل مساله.....
۷۵.....	جدول ۱۳-۴: مقایسه سبک‌های حل مساله در گروه ST و فاقد آن.....
۷۶.....	جدول ۱۴-۴: مقایسه ترجیحات شخصیتی و سبک‌های حل مساله در گروه‌های سنی مختلف.....
۷۸.....	جدول ۱۵-۴: مقایسه سبک اجتناب در گروه‌های سنی مختلف.....
۷۹.....	جدول ۱۶-۴: مقایسه ترجیحات شخصیت و سبک‌های حل مساله در مردان و زنان.....

جدول ۴-۱۷: مقایسه ترجیحات شخصیتی و سبک‌های حل مساله در متاهل‌ها و مجردها..... ۸۰

جدول ۴-۱۸: مقایسه ترجیحات شخصیتی و سبک‌های حل مساله در بین افراد با تحصیلات متفاوت..... ۸۲

جدول ۴-۱۹: مقایسه سبک اجتناب در افراد با تحصیلات متفاوت..... ۸۴

جدول ۴-۲۰: مقایسه ترجیحات شخصیتی در رشته‌های مختلف تحصیلی..... ۸۵

جدول ۴-۲۱: مقایسه سبک اجتناب با آزمون شفه در بین افراد با رشته‌های مختلف..... ۸۶

فهرست نمودارها

نمودار ۲-۱: زیگزاگ حل مساله..... ۳۷

فصل اول

کلیات پژوهش

در فصل اول ابتدا به تعریف بیان مساله و اهمیت و ضرورت پژوهش پرداخته می‌شود، سپس اهداف و سوالات پژوهش و همچنین تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها بیان می‌شود.

تعریف و بیان مساله اصلی تحقیق

افراد در موقعیت‌های تنش‌زا از مهارت‌های حل مسئله متفاوتی استفاده می‌کنند و کارآمد یا ناکارآمد بودن این راهکارها نقش اساسی در بهزیستی جسمی و روان‌شناختی آنها ایفا می‌کند. برای رویارویی موفقیت‌آمیز با رویدادهای زندگی، آگاهی از عوامل شخصیتی بسیار مؤثر است؛ زیرا عوامل شخصیتی با این مسئله که یک فرد چگونه دنیا را مشاهده می‌کند و چگونه به عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا پاسخ می‌دهد، ارتباط نزدیکی دارد (کلینک، ترجمه گودرزی، ۱۳۸۲). برخی افراد در مواجهه با مشکلات در خود فرو می‌روند، برخی به ابراز احساسات و هیجانات خود می‌پردازند و از دیگران کمک می‌طلبند و بالاخره بسته به نوع شخصیت، هر فرد در مقابل فشارهای روانی عکس‌العمل خاصی دارد. قابل درک است که بعضی از تیپ‌های شخصیتی انعطاف‌پذیرتر از سایر تیپ‌های شخصیتی می‌باشند، در نتیجه در مواجهه با استرس‌های زندگی روزمره موفق‌تر عمل می‌کنند و افرادی که در رویارویی با رویدادهای زندگی بیشترین آشفتگی را دارند قادر نیستند عکس‌العمل‌های خود را طوری وفق دهند تا با خواست‌های یک موقعیت خاص هماهنگ باشد. از این رو می‌توان از ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بینی‌کننده راهبردهای مقابله و حل مساله افراد استفاده کرد (هرن و میشل^۱، ۲۰۰۳؛ به نقل از لطیفیان، ۱۳۸۴).

حل مسئله به عنوان یک مهارت حیاتی در عصر حاضر مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. امروزه در تمامی فعالیت‌ها صاحبان امر به سوی مهارت‌های تفکر سطح بالا و حل مسئله چه در حیطه عمومی و چه در حیطه فن‌آوری خواه در فعالیت‌های سالم و خواه در فعالیت‌های مسئله‌دار فرا خوانده می‌شوند. در اغلب جوامع، همه بر این عقیده‌اند که باید بر افزایش مهارت‌های حل مسئله تاکید شود (وو^۲ و همکاران، ۱۹۹۶).

^۱- Haren, E., & Mitchell

^۲-Wu

امروزه بسیاری از کارشناسان بهداشت روان محیط‌های کاری را یکی از مراکز تأمین و ارتقای بهداشت روانی افراد تلقی می‌نمایند، زیرا محیط کار محلی است که افراد قسمت اعظم وقت و نیز انرژی خود را در آن صرف می‌نمایند. (کاپلان و سادوک^۱، ۲۰۰۰). مراکز آموزش عالی مخصوصاً دانشگاه‌ها به عنوان مهمترین منابع علمی و پژوهشی سهم عمده‌ای را در پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای دارا می‌باشند. حصول اهداف آموزش عالی از جمله دانشگاه‌ها منوط به استفاده بهینه از نیروی انسانی است (جنتی، ۱۳۷۹). تیپ شخصیتی افراد به عنوان عاملی اساسی در روابط و تعاملات انسانی نقش بازی می‌کند و فرایند حل مسئله افراد نیز از آن متأثر می‌باشد. با مطالعه پژوهش‌های پیشین، پژوهشی که رابطه این دو متغیر (تیپ شخصیتی و حل مسئله) را در ایران بررسی کرده باشد، مشاهده نشد. بنابراین پژوهش حاضر رابطه تیپ شخصیتی و حل مسئله در کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران را بررسی کرد.

روانشناسان در بحث از شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند، یعنی ویژگی‌هایی که فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند. بسته به رویکرد و نگرش روانشناسان مختلف، تعاریف متعددی از شخصیت ارائه شده است. نظریه تیپ‌های شخصیتی یا ریخت‌شناسی یونگ^۲، یکی از جامع‌ترین نظریه‌هایی است که در تبیین شخصیت افراد به کار رفته است. یونگ با بررسی مراجعین و دیگران، الگوهای متفاوت و قابل پیش‌بینی رفتار طبیعی را به دست آورد. طبق تئوری یونگ علت تفاوت‌های قابل مشاهده در اشخاص این است که افراد به روش‌های متفاوتی از افکار خود استفاده می‌کنند. بر اساس این عقیده، وقتی ذهن فعال است، یا اطلاعات را دریافت و درک^۳ (P) می‌کند یا آنها را سازماندهی کرده و در موردشان نتیجه‌گیری و داوری^۴ (J) می‌کند. یونگ مشاهده کرد برای دریافت و درک اطلاعات دو راه متفاوت وجود دارد و آن دو را حسی^۵ (S) و شهودی^۶ (N) نامید و شیوه‌های متفاوت داوری و قضاوت را تفکری^۱ (T) و احساسی^۲ (F)

^۱ - Kaplan & Sadok

^۲ - Jung

^۳ - Perception

^۴ - Judgment

^۵ - Sensation

^۶ - Intuition

نام‌گذاری نمود. همه افراد در دنیای درونی و بیرونی خود از این چهار پدیده ضروری بهره می‌برند. یونگ دنیای بیرونی، مردم، اشیاء و تجربه را برون‌گرایی^۲ (E) و دنیای درونی، افکار و بازتاب‌های داخلی را درون‌گرایی^۴ (I) نامید (مایرز^۵، ترجمه ظهراپی، ۱۳۸۲). تیپ‌نمای مایرز بریگز^۶ (MBTI) که بر مبنای نظریه تیپ‌های روان‌شناختی یونگ ساخته شده است، بر اساس تفاوت افراد در ادراک و تصمیم‌گیری ۱۶ تیپ شخصیتی ارائه می‌دهد، که هر یک از آنها با کدی چهار حرفی مثل ISTJ (درون‌گرایی حسی با قضاوت تفکری) غلبه ترجیح‌های شخصیتی در چهار مقیاس دو قطبی نظریه یونگ را نشان می‌دهد (راپاپورت^۷ و راپاپورت، ۱۹۹۵؛ به نقل از شکیب، ۱۳۸۴)

درک تیپ‌های روان‌شناختی در کل راه را برای درک بهتری از روانشناسی انسان فراهم می‌کند (یونگ، ۱۹۷۱؛ به نقل از توتن و جاکوبز^۸، ۲۰۰۱). علاوه بر این درک توانایی‌ها و ضعف‌های اشخاصی که دارای ترجیحات متفاوت هستند، یکی از مزایای مهم آگاهی از تیپ‌های روان‌شناختی می‌باشد. این آگاهی می‌تواند به افراد کمک کند تا از سوگیری‌های منفی که ممکن است نسبت به اشخاصی که ترجیح‌های متفاوت با ترجیح‌های آنها دارند، مطلع شوند. این سوگیری‌ها اغلب به این خاطر به وجود می‌آیند که افراد دیدگاه‌های دیگران را درک نمی‌کنند و به خاطر ناتوانی دیگران در درک ترجیح‌هایشان خشمگین و آزرده خاطر می‌شوند. هر فردی فکر می‌کند کارکرد تیپ او برتر است و با تاکید بیشتری بر نکات منفی گروه مخالف ارزش‌های دیگری را کمتر بر آورد می‌کند. هر کدام از تیپ‌ها سرزندگی، فردیت و اهمیت زندگی در دنیای خودشان معنای متفاوتی با دیگران دارد و آنچه برای دیگران اصل است برای آنان نیاز کسل‌کننده و

^۱ -Thinking

^۲ -Feeling

^۳ -Extraversion

^۴ -Introversion

^۵ -Myers

^۶ Myers Briggs Type Indicator

^۷ -Rappaport

^۸ -Totten & Jacobs

بی اهمیتی به نظر می‌رسد. درک تیپ‌های روان‌شناختی به افراد کمک می‌کند تا از حالت تحریک پذیری به سمت پذیرش رفته و از تفاوت‌ها به نحو سازنده و مطلوبی استفاده نمایند (کیرسی^۱، ۱۹۸۸).

براساس نظریه ریخت‌شناسی مایرز مردم بیشتر تمایل دارند که در تصمیم‌گیری و حل مسئله ترجیح مطلوب خودشان را به کار گیرند؛ مثلاً افراد شهودی ممکن است بر اساس برخی احتمالات بدون در نظر گرفتن حقایقی که آن احتمالات را غیر ممکن می‌سازد تصمیمی بگیرند؛ تیپ شخصیتی حسی ممکن است در مورد مسئله راه حل ناقصی بدهد چون فکر می‌کند راهی بهتر از این ممکن نیست، تیپ شخصیتی تفکری ممکن است ارزش‌های انسانی را نادیده بگیرد و تیپ شخصیتی احساسی ممکن است در فرایند حل مسئله نتایج کار را نادیده بگیرد. (مایرز، ترجمه ظهراپی، ۱۳۸۲). از طرف دیگر برای حل مساله خوب همه تیپ‌ها صرف‌نظر از ترجیح برگزیده شده خود باید از یک فرایند سیستماتیک که از چهار ترجیح حسی، شهودی، تفکری و احساسی (S-N-T-F) تشکیل شده، استفاده کنند. هر کدام از کارکردها^۲ (حسی، شهودی، تفکری و احساسی) عناصر موثری برای حل مساله دارند. هنگامی که افراد با مشکلی مواجه می‌شوند با حس کردن (S) برای کشف آنچه هست شروع می‌کنند، که شامل مشخص کردن مسئله با استفاده از درک حسی به صورت واقع بینانه است، در این مرحله نباید در مورد موضوع خیال‌پردازی کرد. سپس شهود (N) برای اندیشیدن به الگوها و شکل دادن به اتصالات بین حقایق استفاده می‌شود. در این مرحله تمام احتمالات باید با استفاده از درک شهودی در نظر گرفته شود. با این فرض که ممکن است کار عملی نباشد نباید هیچ امکانی را از نظر دور نگه داشت. در مرحله بعدی تفکر (T) نقش اساسی بازی می‌کند و فرد وجوه عینی و شهودی را برای یک تحلیل عینی بسط می‌دهد، واقعیت‌ها به وسیله تفکر و تعقل سنجیده می‌شود. در این مرحله نتایج هر دوره از عملیات با استفاده از داوری فکری سنجیده می‌شود، از طریق روش مستقل و غیر شخصی مزایا و معایب هر پیشنهاد جایگزین را باید تجزیه و تحلیل کرد و درباره این که چه راهی بهترین نتیجه را در بردارد تصمیم گرفت. در انتهای چرخه اول فرایند، فرد بوسیله قضاوت احساسی (F) باید نتایج را ترکیب کند. تماس با مردم، تماس با ارزش‌ها و

^۱-Keirsey

^۲- Functions

حساسیت‌ها و همه اجزاء احساسی به علاوه عناصر موثر ذهنی در تحلیل و گرفتن تصمیم مد نظر است. در این مرحله تأثیر پیشنهادات را بر مردم با استفاده از داوری فکری باید سنجید. این مدل ممکن است چند بار اتفاق بیفتد تا به یک نتیجه رضایت بخش برسد. ممکن است اطلاعات جدیدی در دسترس باشد، یا موقعیت تغییر کند، یا فرد به نتایجی برسد که ابتدا مد نظرش نبوده است و همچنین ممکن است ارزش های فرد تغییر کند. در همه این موارد سیکل S-N-T-F باید دنبال شود و حداقل یک بار اتفاق بیفتد. هر کدام از تیپ های شخصیتی به قسمتی از فرایند حل مسئله اهمیت بیشتری می دهند و به قسمت های دیگر کمتر توجه می کنند، اما برای حل مسئله موفق استفاده از فرایند (SNTF) ضروری است (لورنس^۱، ۱۹۹۳). با مقایسه خصوصیات افراد با تیپ‌های شخصیتی متفاوت، به نظر می‌رسد افراد با ترجیحات حسی-تفکری (S-T) که اول به حس برای اهداف حسی و سپس به تفکر برای اهداف قضاوتی تکیه می‌کنند و سپس به ترجیحات شهودی (N) و احساسی (F) توجه می‌کنند، در حل مساله‌شان بر اساس فرایند سیستماتیک S-N-T-F عمل می‌کنند. فرایند حل مسئله افراد حسی-تفکری (ST) بدین صورت است که ابتدا به شناسایی واقعیت‌ها و اطلاعات محسوس و عینی (S) برای درک واقع بینانه مساله تمایل دارند و سپس اطلاعات عینی بدست آمده را با استفاده از قضاوت تفکری (T) به صورتی بی‌طرف و غیر شخصی تحلیل می‌کنند و با توجه به اینکه ترجیح احساس (F) در درجه سوم اهمیت قرار دارد، تصمیم‌گیری این افراد کمتر تحت تاثیر کنترل‌کننده‌های بیرونی، ارزش‌ها و احساسات قرار دارد، همچنین در فرایند حل مساله افراد با این ترجیح احتمالات و شهود (N) اهمیت کمتری دارد. بنابراین این فرایند حل مساله که منطقی و مبتنی بر واقعیات است برای حل مساله سازنده پیشنهاد می‌شود.

به طور کلی حل مسئله به فرایند شناختی- رفتاری، ابتکاری فرد اطلاق می شود که به وسیله آن فرد می خواهد راهبردهای موثر و سازگارانه برای مشکلات روزمره را تعیین، کشف یا ابداع کند. به عبارت دیگر حل مسئله یک راهبرد مقابله ای مهم است که توانایی و پیشرفت شخصی و اجتماعی را افزایش و

تنیدگی و نشانه شناسی روانی را کاهش می دهد (دزوریلا و شیدی^۱، ۱۹۹۲). این مؤلفه دارای چهار فعالیت می باشد که برخی از مؤلفان آنها را مراحل حل مسئله گفته اند و عبارتند از: تعریف و ضابطه مندی مسئله، ایجاد راه حل های جانشین، تصمیم گیری، انجام و تصریح راه حل. هر کدام از این فعالیت های هدفمند و ماهرانه در کشف و ابداع یک پاسخ مقابله ای سازگارانه در برابر موقعیت مسئله آفرین خاص سهم عمده ای دارند. نزو^۲ (۱۹۸۷) شش سبک حل مسئله خلاقانه^۳، اعتماد^۴، گرایش^۵، درماندگی^۶، مهارگری (کنترل)^۷ و اجتناب^۸ را معرفی کرده است. سه سبک نخست شیوه های حل مسئله سازنده و سه سبک بعدی شیوه های حل مسئله غیرسازنده خوانده می شوند. شیوه های سازنده حل مسئله با سازهایی همچون رضایت از زندگی، عاطفه مثبت، انگیزه پیشرفت و حمایت اجتماعی رابطه دارند و شیوه های غیر سازنده با متغیرهای اضطراب، افسردگی، نومیدی، خصومت و استرس شغلی همبسته هستند (کسیدی و لانگ^۹، ۱۹۹۶).

همان طور که توضیح داده شد هر تیپ شخصیتی تمایل و روش موثر خودش را در استفاده از زیگ زاگ حل مسئله دارد. از طرف دیگر حل مسئله از دیدگاه شناختی به دو گروه حل مسئله سازنده و غیر سازنده تقسیم می شود که ضرورت بررسی رابطه بین انواع حل مسئله و انواع تیپ های شخصیتی آشکار می گردد. با توجه به پیشینه تحقیق اطلاعات جمعیت شناختی در تیپ شخصیتی و سبک حل مساله افراد موثر می باشد، اما در نتایج تحقیقات تناقض مشاهده می شود، بنابراین در این تحقیق به رابطه متغیرهای جمعیت شناختی مثل سن، جنس و غیره نیز با تیپ شخصیتی و سبک حل مساله پرداخته شد.

^۱ - Dzurilla & Sheedy

^۲ - Nezu

^۳ - Creative problem solving style

^۴ - Confidence

^۵ - Approach style

^۶ - Helplessness

^۷ - Control

^۸ - Avoidance

^۹ - Cassidy, T & Long

اهمیت و ضرورت پژوهش

شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست. زیرا محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به عبارتی، موارد یاد شده اجزاء تشکیل‌دهنده شخصیت به حساب می‌آیند. بنابراین حتی مطالعه بیماری‌های روانی و به‌خصوص بیماری‌های روانی کنشی که از دیدگاه روانشناسان شامل اکثر پسیکوزها^۱ مانند اسکیزوفرنیا، پسیکوزهای عاطفی، تمام نوروها و تمام اختلالات شخصیتی و منشی، رفتارهای ضداجتماعی، ضد اخلاقی، اعتیادها و انحراف‌ها می‌شود را موضوع روانشناسی شخصیت می‌دانند (شاملو، ۱۳۷۷). نظریه‌های متفاوتی در مورد شخصیت وجود دارد که یکی از آنها طبقه‌بندی افراد بر حسب تیپ‌های شخصیتی است.

یونگ توضیح خود از تیپ‌های روان‌شناختی را برای رشد فردی افراد پیشنهاد داد. توجه به تیپ‌های شخصیتی از موضوعاتی است که به ویژه در دنیای صنعتی و سازمانی کاربردهای زیادی داشته است. تحقیقات فراوانی این موضوع را تایید می‌کند که افراد معمولاً شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که مطابق با تیپ‌های شخصیتی‌شان باشد. برای افرادی که از قبل در شغلی ثابت شده‌اند، شناخت تیپ، مفهوم طراحی شغل را دارد. افراد با افزایش آگاهی از ترجیحات شخصیتی‌شان ممکن است سازمان‌دهی دوباره برنامه‌ها، وظایف، روش‌های ارتباطاتی و تعاملات کاری را داشته باشند. یک حوزه‌ای که شناخت تیپ می‌تواند به تغییر سازمان‌ها کمک کند مربوط به نیاز فزاینده افراد برای ارتباط است. تفاوت‌های ذاتی در ترجیحات این بینش را ایجاد می‌کند که همه تیپ‌ها ارتباطات از نوع یکسانی را نمی‌خواهند (جسپ^۲، ۲۰۰۲).

منابع انسانی مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. مزیت رقابت در بازارهای بین‌المللی به چگونگی انتخاب، استخدام، و اداره منابع انسانی بستگی دارد. تناسب شغل و شخصیت، مانع حضور افراد نامناسب در سازمان‌ها شده و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعدد جلوگیری می‌کند. به

^۱- Psychoses

^۲- Jessup

همین دلیل ضروری است که با استفاده از ابزارهای مناسب راهکاری برای این مشکل اندیشیده شود. MBTI یکی از ابزارهایی است که برای شناخت استعدادهای افراد به کار می‌رود (میرسپاسی، ۱۳۷۸؛ به نقل از شکیب، ۱۳۸۴). بسیاری از افراد کاملاً از تیپ روانشناختی خود بی‌اطلاع هستند. این ناآگاهی می‌تواند باعث مشکلاتی در سازگاری به ویژه در زمینه تقاضاهای شغلی یا روابط با دیگران شود (دانیلز^۱، ۲۰۰۰؛ ترجمه فصیح، ۱۳۸۰). شناخت تیپ شخصیتی برای شناسایی فرایندهای ارتباطی، نقش‌های کارکردی اعضای گروه، فرایندهای حل مساله، تصمیم‌گیری و الگوهای قدرت و رهبری مفید است (گلد و سینک^۲ به نقل از سمپل^۳ ۲۰۰۴). به دلیل ترجیحات متفاوت، افراد سبک‌های حل مساله متفاوتی دارند. مایرز با استفاده از چهار ترجیحی که افراد در ادراک و قضاوت به کار می‌برند فرایند حل مساله افراد را مشخص کرد. بر طبق این نظریه چهار سبک حل مساله وجود دارد. حسی-تفکری (ST)، حسی-احساسی (SF)، شهودی-تفکری (NT) و شهودی-احساسی (NF) (سمپل، ۲۰۰۴).

تحقیقات نشان می‌دهد که مهارت‌های حل مساله میانجی مهمی برای کاهش تاثیرات زیان‌آور وقایع استرس‌زای زندگی هستند (نزو، ۱۹۸۱؛ به نقل از باخلاق، ۱۳۸۴). به طور مثال گزارش شده است کسانی که به طور موثر حل مساله می‌کنند تحت شرایط بالای فشار و استرس نشانه‌های افسردگی کمتری را در مقایسه با کسانی که به خوبی حل مساله نمی‌کنند و در شرایط فشار کمتری قرار دارند نشان می‌دهند (نزو و دزوریلا، ۱۹۸۹، به نقل از همان منبع).

ضرورت انجام این تحقیق در اهمیت ارتباط بین تیپ شخصیتی و سبک‌های حل مساله افراد نهفته است که به نوبه خود تاثیر بسزایی در کارآیی افراد و سازمان‌ها خواهد داشت.

اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه تیپ شخصیتی با سبک‌های حل مساله می‌باشد. همچنین رابطه هر کدام از ترجیحات (I-E, S-N, T-F, J-P) با سبک‌های حل مساله سازنده و

^۱ - Daniels

^۲ - Gauld & Sink

^۳ - Sample