





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه مشاوره

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مشاوره گرایش شغلی

ساخت، هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی

دانش‌آموزان دختر و پسر سوم راهنمایی و اول دبیرستان شهر اصفهان

استادان راهنما:

دکتر ایران باغبان

دکتر محمدرضا عابدی

استاد مشاور:

دکتر فاطمه بهرامی

پژوهشگر:

اکرم‌السادات طباطبایی خوشگل

دی‌ماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه مشاوره



پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش شغلی

خانم اکرم‌السادات طباطبایی خوشگل تحت عنوان

ساخت، هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی

دانش آموزان دختر و پسر سوم راهنمایی و اول دبیرستان شهر اصفهان

در تاریخ ۹۰/۱۰/۲۶ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی تصویب نهایی رسید.

امضاء 	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر ایران باغبان	۱- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضاء 	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر محمدرضا عابدی	۲- استاد راهنمای پایان‌نامه
امضاء 	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر فاطمه بهرامی	۳- استاد مشاور پایان‌نامه
امضاء 	با مرتبه علمی استادیار	دکتر عذرا اعتمادی	۴- استاد داور داخل گروه
امضاء 	با مرتبه علمی استادیار	دکتر احمد عابدی	۵- استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه



ن م اخوقم اخاق

مدوپاس اوان گاه کام ن باغنا ماش ه ای از گاه یان شرا ن شار از
ز مات و شای و ن خ ناب آ ی در مرد رضاغاری و مرکار خام و مرا ان بابان اتادان مرم را ما
کا ال و ش کام کام یاری ام و و ن نام و پاس ن وم تلاش ی ارزره مرکار
خام دمر . ان اتاد مرم شاور از را مان اجام و ش خ و زیدر .

قدم مرم

وازم و مرا حان و ودم

قدم "نا

ل باغ زری و آبی ن ای نام

قدم مام

حان و ن نام زری و آراش ش ظام

و قدم خاواده‌ی اما و م و مام سان دو شان دارم...

چکیده

هدف پژوهش ساخت، هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی دانش‌آموزان دختر و پسر پایه سوم راهنمایی و اول دبیرستان شهر اصفهان بوده است. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع آزمون‌سازی بود به همین منظور ۴۰۰ نفر (۲۰۰ دختر و ۲۰۰ پسر)، به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. بر این اساس به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، ضریب پایایی مقیاس‌های پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی به شیوه آلفای کرونباخ و بازآزمایی محاسبه شده که نتایج به روش آلفا برای برون‌گرایی- درون‌گرایی ۰/۷۷، حسی-شهودی ۰/۶۷، عقلانی- احساسی ۰/۷۲، باساختار- منعطف ۰/۷۳ و به روش بازآزمایی برای برون‌گرایی- درون‌گرایی ۰/۷۹، حسی-شهودی ۰/۷۰، عقلانی- احساسی ۰/۷۲ و باساختار- منعطف ۰/۷۳ محاسبه گردید. روایی هر یک از مقیاس‌های مایرز بریگز به چند طریق مشخص گردید. (۱) روایی محتوایی: پرسشنامه در اختیار پنج تن از اساتید مشاوره و روانشناسی قرار داده شد و مورد تایید آنها قرار گرفت. (۲) روایی همزمان پرسشنامه با تیپ‌های مایرز-بریگز (فرم): نتایج نشان داد که بین نمرات مقیاس‌های متناظر دو آزمون همبستگی معنادار وجود دارد. دامنه ضرایب بین ۰/۴۹ تا ۰/۶۸ متغیر بود. همچنین میان مقیاس حسی-شهودی و منعطف باساختار رابطه عکس وجود دارد. تیپ‌های حسی (S) تمایل به باساختاربودن (J) و تیپ‌های شهودی (N) تمایل به منعطف بودن (P) دارند. ضریب همبستگی میان دو مقیاس حسی-شهودی و منعطف-باساختار ۰/۳۲- بود. (۳) بررسی روایی مقیاس‌ها بر اساس سئوالات مندرج در پرسشنامه برای سنجش روایی: بر اساس نتایج بدست آمده برای تمامی مقیاس‌ها روابط معنادار و مستقیم وجود داشت. بنابراین همه مقیاس‌ها از روایی برخوردار بود. در نهایت رتبه‌های درصدی و نمرات استاندارد T به عنوان هنجارهای پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی محاسبه گردید. در مجموع با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان اذعان داشت که پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی در جامعه مورد پژوهش دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده و می‌توان از آن به عنوان پرسشنامه شخصیت در کارهای پژوهشی، راهنمایی و مشاوره استفاده کرد.

کلیدواژه‌ها: هنجاریابی، روایی و پایایی، پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

- ۱-۱ مقدمه..... ۱
- ۲-۱ شرح و بیان مسئله پژوهشی..... ۲
- ۳-۱ اهمیت و ارزش پژوهش..... ۶
- ۴-۱ اهداف پژوهش..... ۷
- ۵-۱ سوالات تحقیق..... ۷
- ۶-۱ تعریف اصطلاحات..... ۸

فصل دوم: پیشینه پژوهش

- ۱-۲ مقدمات و تعاریف..... ۱۰
- ۲-۲ ضرورت و فایده‌ی مطالعه‌ی شخصیت در روان‌شناسی..... ۱۱
- ۳-۲ اهمیت سنجش و ارزیابی شخصیت..... ۱۲
- ۴-۲ روش‌های سنجش و ارزیابی شخصیت..... ۱۲
- ۵-۲ انواع آزمونهای شخصیت..... ۱۳
- ۶-۲ نظریه‌های شخصیت..... ۱۵
- ۱-۶-۲ نظریه تحلیلی یونگ..... ۱۵
- ۱-۱-۶-۲ شرح حال یونگ..... ۱۶
- ۲-۱-۶-۲ نظریه‌ی یونگ..... ۱۶
- ۱-۲-۱-۶-۲ روان..... ۱۷
- ۳-۱-۶-۲ ساخت شخصیت..... ۱۷
- ۴-۱-۶-۲ رشد شخصیت..... ۲۱
- ۲-۶-۲ سنجش در نظریه‌ی یونگ..... ۲۲
- ۷-۲ تاریخچه تیپ نمای مایرز-بریگز..... ۲۳
- ۱-۷-۲ فرم‌های مختلف MBTI..... ۲۴
- ۱-۱-۷-۲ فرم‌های A، B..... ۲۴
- ۲-۱-۷-۲ فرم C..... ۲۴
- ۳-۱-۷-۲ فرم D..... ۲۵

عنوان	صفحه
۴-۱-۷-۲ فرم‌های F,E	۲۶
۵-۱-۷-۲ فرم G	۲۶
۶-۱-۷-۲ فرم G خود نمره‌گذاری	۲۷
۷-۱-۷-۲ فرم J	۲۷
۸-۱-۷-۲ فرم K	۲۸
۹-۱-۷-۲ فرم M	۲۸
۸-۲ نگرش‌ها در نظریه‌ی یونگ	۲۹
۱-۸-۲ برونگرایی و درونگرایی	۲۹
۲-۸-۲ کارکردهای روان شناختی	۲۹
۹-۲ روابط کارکردی	۳۵
۱۰-۲ تیپ شخصیتی پویا	۳۶
۱-۱۰-۲ قواعد تعیین کردن پویایی‌شناسی تیپ	۳۸
۲-۱۰-۲ درک تیپ نمای مایرز-بریگز و تیپ‌های شخصیتی	۴۰
۱-۲-۱۰-۲ عملکردهای ذهنی	۴۰
۲-۲-۱۰-۲ عملکرد غالب	۴۱
۳-۲-۱۰-۲ سلسله مراتب عملکردهای ذهنی	۴۱
۴-۲-۱۰-۲ نگرش‌های غالب	۴۲
۵-۲-۱۰-۲ نوع دوم نگرش	۴۲
۱۱-۲ تیپ‌های شانزده‌گانه شخصیت و مسیرهای شغلی رایج هر کدام از تیپ‌ها	۴۳
۱-۱۱-۲ توصیف تیپ‌های شخصیتی	۴۴
۱۲-۲ پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور	۷۰
۱-۱۲-۲ پژوهش‌های داخلی به وسیله MBTI	۷۰
۱-۱-۱۲-۲ رابطه بین تیپ‌های هالند و تیپ‌های مایرز-بریگز	۷۰
۲-۱-۱۲-۲ رابطه تیپ‌های شخصیت یونگ و ابعاد آن با پیشرفت تحصیلی	۷۱
۳-۱-۱۲-۲ رابطه تیپ‌های شخصیت یونگ و ابعاد آن با هوش هیجانی	۷۲
۴-۱-۱۲-۲ تیپ شخصیتی بر اساس MBTI و توانایی ذهنی	۷۲
۲-۱۲-۲ پژوهش‌های خارجی به وسیله MBTI	۷۲
۱-۲-۱۲-۲ رابطه میان دستخط و تیپ شخصیتی بر اساس MBTI	۷۲

عنوان

صفحه

- ۲-۱۲-۲-۲ رابطه میان نیمرخ فرایند شناختی و تیپ شخصیتی بر اساس MBTI ۷۳
- ۲-۱۲-۲-۳ تیپ شخصیتی بر اساس MBTI و استفاده از اینترنت ۷۳
- ۲-۱۲-۲-۴ تیپ شخصیتی بر اساس MBTI و هوش هیجانی ۷۳
- ۲-۱۲-۲-۵ تیپ شخصیتی بر اساس MBTI و سبک‌های شناختی ۷۴
- ۲-۱۲-۲-۶ سیاه تیپ‌شناسی نظریه مایرز-بریگز خلاقیت و رشد ایگو ۷۴
- ۲-۱۲-۲-۷ تیپ شخصیتی بر اساس MBTI و سبک بین شخصی ۷۵
- ۲-۱۲-۲-۳ تحقیقات داخلی بر روی MBTI ۷۵
- ۲-۱۲-۲-۱ تحقیقات داخلی بر روی MBTI ۷۵
- ۲-۱۲-۲-۲ تحقیقات خارجی بر روی MBTI ۷۸
- ۲-۱۲-۳-۱ همبستگی‌های درونی نمرات MBTI ۷۸
- ۲-۱۲-۳-۱-۱ پایایی آزمون MBTI ۷۹
- ۲-۱۲-۳-۱-۲ روایی آزمون MBTI ۸۰
- ۲-۱۲-۳-۳ سازگار کردن فرمت سوال برای اثرات فرهنگی در آزمون‌های ترجمه شده (اثرات فرهنگی بر روی روایی سازه در نسخه‌ی ترجمه شده چینی MBTI) ۸۴
- ۲-۱۲-۳-۱ اعتبار سوال در سنخ نمای مایرز-بریگر (MBTI) ۸۵

فصل سوم: روش پژوهش

- ۳-۱ روش پژوهش ۸۷
- ۳-۲ جامعه آماری ۸۷
- ۳-۳ نمونه و روش نمونه‌گیری ۸۷
- ۳-۴ ابزار پژوهش ۸۸
- ۳-۵ روش تجزیه و تحلیل آماری ۹۲

فصل چهارم: تحلیل داده‌ها

- مقدمه ۹۳
- ۴-۱ سوال اول: آیا سوالات پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی برای دانش‌آموزان سوم راهنمایی و اول دبیرستان قابل فهم است؟ ۹۳
- ۴-۲ سوال دوم: آیا سوالات پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی از روایی لازم برخوردار است؟ ۹۵
- ۴-۳ سوال سوم: میزان روایی پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی چگونه است؟ ۹۸
- ۴-۴ سوال چهارم: آیا مقیاس‌های پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی از پایایی لازم برخوردار است؟ ۱۰۰

۴-۵ سوال پنجم: جداول هنجار پرسشنامه چگونه است؟ ۱۰۱

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۵-۱ خلاصه طرح و نتایج پژوهش ۱۲۰

۵-۲ بحث ۱۲۱

۵-۳ محدودیت‌های تحقیق ۱۳۰

۵-۴ پیشنهادات ۱۳۰

۵-۴-۱ پیشنهادات پژوهشی ۱۳۰

۵-۴-۲ پیشنهادات کاربردی ۱۳۱

منابع و مآخذ ۱۳۲

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: کارکردهای روانشناختی (مقیاس‌های MBTI).....	۳۰
جدول ۲-۲: پنج بعد درونگرایی- برونگرایی.....	۳۱
جدول ۳-۲: پنج بعد حسی- شهودی.....	۳۲
جدول ۴-۲: پنج بعد عقلانی- احساسی.....	۳۳
جدول ۵-۲: پنج بعد منعطف- با ساختار.....	۳۴
جدول ۶-۲: هشت سنخ روانشناختی یونگ.....	۳۵
جدول ۷-۲: مشاغل احتمالی مناسب برای هریک از تیپ‌های شانزده‌گانه شخصیتی.....	۴۳
جدول ۸-۲: تیپ‌های چهارحرفی، نام‌گذاری پویایی آنها و همچنین کارکردهای سوم و نازل تر آنها که مشخص شده‌اند.....	۴۴
جدول ۹-۲: مقایسه ساختمان‌های چهار عاملی از دو نسخه ترجمه شده‌ی چینی آزمون MBTI.....	۸۴
جدول ۱-۴: همبستگی درونی هر سؤال در مقیاس درونگرایی- برونگرایی با نمره کل مقیاس.....	۹۶
جدول ۲-۴: همبستگی درونی هر سؤال در مقیاس حسی- شهودی با نمره کل مقیاس.....	۹۷
جدول ۳-۴: همبستگی درونی هر سؤال در مقیاس احساسی- عقلانی با نمره کل مقیاس.....	۹۷
جدول ۴-۴: همبستگی درونی هر سؤال در مقیاس باساختار- منعطف با نمره کل مقیاس.....	۹۸
جدول ۵-۴: همبستگی بین مقیاس‌های پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی و مقیاس‌های تیپ نمای مایرز- بریگز فرم G.....	۹۹
جدول ۶-۴: روایی مقیاس‌های پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی بر اساس سئوال‌ات روایی مندرج در پرسشنامه.....	۱۰۰
جدول ۷-۴: ضریب آلفا و پایایی بازآزمایی مقیاس‌های پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی.....	۱۰۱
جدول ۸-۴: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی (n=۴۰۰).....	۱۰۲
جدول ۹-۴: هنجار مقیاس حسی- شهودی (n=۴۰۰).....	۱۰۲
جدول ۱۰-۴: هنجار مقیاس احساسی- عقلانی (n=۴۰۰).....	۱۰۳
جدول ۱۱-۴: هنجار مقیاس باساختار- منعطف (n=۴۰۰).....	۱۰۳
جدول ۱۲-۴: هنجار مقیاس درونگرایی- برونگرایی پایه اول دبیرستان (n=۲۰۰).....	۱۰۴
جدول ۱۳-۴: هنجار مقیاس حسی- شهودی پایه اول دبیرستان (n=۲۰۰).....	۱۰۴
جدول ۱۴-۴: هنجار مقیاس احساسی- عقلانی پایه اول دبیرستان (n=۲۰۰).....	۱۰۵
جدول ۱۵-۴: هنجار مقیاس باساختار- منعطف پایه اول دبیرستان (n=۲۰۰).....	۱۰۵

عنوان

صفحه

جدول ۴-۱۶: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی پایه سوم راهنمایی (n=۲۰۰).....	۱۰۶
جدول ۴-۱۷: هنجار مقیاس حسی- شهودی پایه سوم راهنمایی (n=۲۰۰).....	۱۰۶
جدول ۴-۱۸: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی پایه سوم راهنمایی (n=۲۰۰).....	۱۰۷
جدول ۴-۱۹: هنجار مقیاس باساختار- منعطف پایه سوم راهنمایی (n=۲۰۰).....	۱۰۷
جدول ۴-۲۰: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی پسران (n=۲۰۰).....	۱۰۸
جدول ۴-۲۱: هنجار مقیاس حسی- شهودی پسران (n=۲۰۰).....	۱۰۸
جدول ۴-۲۲: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی پسران (n=۲۰۰).....	۱۰۹
جدول ۴-۲۳: هنجار مقیاس باساختار-منعطف پسران (n=۲۰۰).....	۱۰۹
جدول ۴-۲۴: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی دختران (n=۲۰۰).....	۱۱۰
جدول ۴-۲۵: هنجار مقیاس حسی- شهودی دختران (n=۲۰۰).....	۱۱۰
جدول ۴-۲۶: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی دختران (n=۲۰۰).....	۱۱۱
جدول ۴-۲۷: هنجار مقیاس باساختار-منعطف دختران (n=۲۰۰).....	۱۱۱
جدول ۴-۲۸: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی پسران پایه اول دبیرستان.....	۱۱۲
جدول ۴-۲۹: هنجار مقیاس حسی- شهودی پسران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۲
جدول ۴-۳۰: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی پسران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۳
جدول ۴-۳۱: هنجار مقیاس باساختار- منعطف پسران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۳
جدول ۴-۳۲: هنجار مقیاس برونگرایی- درونگرایی پسران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۴
جدول ۴-۳۳: هنجار مقیاس حسی- شهودی پسران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۴
جدول ۴-۳۴: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی پسران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۵
جدول ۴-۳۵: هنجار مقیاس باساختار-منعطف پسران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۵
جدول ۴-۳۶: هنجار در حالت کلی برای مولفه درونگرایی-برونگرایی دختران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۶
جدول ۴-۳۷: هنجار مقیاس حسی- شهودی دختران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۶
جدول ۴-۳۸: هنجار مقیاس احساسی- عقلانی دختران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۷
جدول ۴-۳۹: هنجار مقیاس منعطف_باساختار دختران پایه اول دبیرستان (n=۱۰۰).....	۱۱۷
جدول ۴-۴۰: هنجار مقیاس درونگرایی-برونگرایی دختران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۸
جدول ۴-۴۱: هنجار مقیاس حسی- شهودی دختران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۸
جدول ۴-۴۲: هنجار مقیاس احساسی-عقلانی دختران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰).....	۱۱۸

عنوان

صفحه

جدول ۴-۴۳: هنجار مقیاس باساختار-منعطف دختران پایه سوم راهنمایی (n=۱۰۰)..... ۱۱۹

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

شغل فرد عامل مهمی در داستان زندگی اوست و تا حد زیادی تعیین کننده‌ی امید و ناامیدی در زندگی روزانه است. از طریق کار، شیوه‌هایی که فرد، هویت فردی‌اش را ابراز می‌کند، آماده شده و منابع مالی فرد، هویت جمع‌آوری می‌گردد (نیومن^۱ و نیومن، ۲۰۰۳ به نقل از زونکر ترجمه یوسفی و عابدی، ۱۳۸۸).

سوپر معتقد است که «اصل خودت را بشناس» پیش شرط تصمیم‌گیری بهینه است. لذا اولین فرآیندی که در برنامه‌ریزی‌های شغلی در نظر گرفته می‌شود عبارتست از ارزیابی شخصی. در ارزیابی شخصی فرد به خود آگاهی^۲ می‌رسد. خود آگاهی، توانایی شناخت خود از خصوصیات، نقاط ضعف و قوت، خواسته‌ها، ترس‌ها و انزجارهاست. رشد خود آگاهی به فرد کمک می‌کند تا در یابد تحت استرس قرار دارد یا نه. در برنامه‌ی خود آگاهی شغلی فرد باید از رغبت‌ها، ارزش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌ها و شخصیت خود آگاهی کسب کند (فرجی، ۱۳۸۱).

1- Newman

2- Self- awarness

از آنجا که انتخاب‌های تحصیلی، پیش شرط انتخاب‌های پیش از شغل هستند، برنامه‌های آمادگی شغلی باید از دوران تحصیل به دانش‌آموزان ارائه گردد. آشنایی با شخصیت شغلی از جمله خودآگاهی‌های لازم برای انتخاب رشته و نیز شغل مناسب فرد است.

- اینکه آیا شخصیت فرد مناسب کار در محیط‌های جمعی است یا محیط‌های تک نفره؟

- اینکه آیا شخصیت فرد مناسب کارهای منضبط است یا کارهای دارای انعطاف؟

- اینکه آیا شخصیت فرد مناسب مشاغلی است که نیازمند تصمیم‌های سریع است یا مناسب تصمیم‌گیری

شخصی (مثل کارهای هنری) (فرجی، ۱۳۸۱).

برای گماردن هر فرد در شغلی که با شخصیت وی هماهنگ باشد، لازم است که فرد در دوران تحصیل انتخاب‌های سازگار با شخصیت‌اش داشته باشد و به همین منظور باید به برنامه‌های مشاوره و راهنمایی تحصیلی و شغلی در مدارس توجه بیشتری مبذول گردد. از آنجا که در نظام جدید آموزش و پرورش برای انتخاب رشته‌ی تحصیلی بر ویژگی‌های روان‌شناختی تأکید می‌شود، لازم است از آزمون‌های معتبر برای شناخت خصوصیات شخصیتی افراد استفاده شود. یکی از ابزارهای مناسب برای سنجش شخصیت و به ویژه شخصیت شغلی، سنخ نمای مایرز-بریگز است. این سنخ نما دارای فرم‌های مختلفی است که هر کدام مقاصد خاصی را دنبال می‌کند. فرم M سنخ نمای مایرز-بریگز که در سال ۱۹۹۶ منتشر شده است کاربردهای وسیعی در مشاوره تحصیلی و توسعه برنامه آموزشی و تحصیلاتی دارد.

کمبود چنین ابزار مناسب، روا و پایا در زمینه‌ی شخصیتی در آموزش و پرورش ایران، پژوهش حاضر را به سمت خرید پرسشنامه، ترجمه آن و انطباق آن با فرهنگ ایرانیان و نیز تعیین روایی و پایایی و تهیه‌ی جداول هنجار این پرسشنامه سوق داد. با وجود تلاش بسیار و پیگیری‌های فراوان، به دلیل برخی مسائل سیاسی موفق به خرید اصل انگلیسی فرم M سنخ نمای مایرز-بریگز نشدیم. این مسئله ما را بر آن داشت تا به ساخت فرم ایرانی سنخ نمای مایرز-بریگز اقدام کنیم. نتیجه کار، ساخت آزمون تشخیص شخصیت شغلی بر اساس نظریه مایرز-بریگز، آزمونی ۶۰ سئوالی است که افراد را به طور مشخصی در ۱۶ تیپ شخصیتی طبقه‌بندی می‌کند.

۱-۲ شرح و بیان مسئله پژوهشی

انسان پر رمز و رازترین مخلوق خداوند دارای دو بعد مادی و معنوی است و همین سرشت ویژه، شرایط و ویژگی‌های خاصی را برای او ایجاد کرده است. اینک در عصر ارتباطات و فناوری‌های اطلاعات، بی‌شک نیاز به شناسایی دقیق‌تر ابعاد شخصیتی انسان‌ها، در جوامع بشری و محیط‌های شغلی و کاری بیش از پیش احساس

می‌شود و در این راستا، قطعاً شناخت انسان و پتانسیل‌های درونی او، بدون درک و شناسایی جنبه‌های مختلف شخصیت وی میسر نخواهد شد (تایگر و تایگر، ترجمه‌ی قراچه‌داغی و منفرد، ۱۳۸۴).

شخصیت، مجموعه ویژگی‌های جسمی، روانی و رفتاری است که هر فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد. یکی از عواملی که در انتخاب شغل فرد نقش بسزایی دارد شخصیت او است تحقیقات نشان داده است هر چه شغل با تیپ شخصیتی فرد همخوانی بیشتری داشته باشد احتمال موفقیت، سازش و رضایت شغلی افراد بیشتر است. بدین لحاظ سنجش تیپ شخصیتی یکی از راه‌های سودمند در هدایت شغلی افراد است (شولتز، ترجمه‌ی سیف و همکاران، ۱۳۷۸).

موضوع شخصیت از جنبه‌های مختلف مورد پژوهش و ارزیابی قرار گرفته است. ماهیت رشد، سلامت، بیماری و تیپ‌های شخصیت از جمله مهم‌ترین این جنبه‌هاست. در مورد انواع تیپ‌ها متفکرین نظرات مختلفی ابراز نموده و بر اساس آن نظرات وسایل سنجش متعددی تهیه کرده‌اند این ابزارهای سنجش به منظور هدف‌های مختلف از طرف مشاوران و سایر متخصصین مورد استفاده قرار می‌گیرد. از میان نظراتی که تاکنون در مورد تیپ‌های شخصیت مطرح گردیده نظریه‌ی یونگ^۱ یکی از عمیق‌ترین و مهم‌ترین آنها می‌باشد. درباره‌ی انواع تیپ‌های شخصیت ویژگی‌هایی عمیقی مطرح کرده است. تیپ‌نمایی مایرز-بریگز^۲ یکی از جامع‌ترین و معتبرترین وسایل ارزیابی شخصیت می‌باشد که بر اساس نظریه تیپ‌های یونگ شکل گرفته است (هیرش، ۱۹۷۱).

روش سنخ‌نمای مایرز-بریگز که به اختصار MBTI^۳ نامیده می‌شود، حاصل یک قرن تحقیق و تفحص دانشمندان است و رفتارها و منش، طرز فکر و سیر حرکت ما را آشکار نموده، و از بهترین پرسشنامه‌های سنجش شخصیت می‌باشد (تایگر و تایگر، ترجمه‌ی قراچه‌داغی و منفرد، ۱۳۸۴).

در تیپ‌نمای مایرز بریگز دو مفهوم اساسی عبارتند از برون‌گرایی- درون‌گرایی^۴ (EI) و ادراک و قضاوت (Pj). این نظریه به چگونگی درک افراد از محیط‌شان، سپس قضاوت کردن با اتخاذ تصمیم در مورد مشاهدات‌شان می‌پردازد. این را می‌توان دیدگاه فرد از این که بر دنیای بیرونی (برون‌گرایی) یا دنیای درونی (درون‌گرایی) است، مرتبط کرد. (مایرز، ۱۹۹۳، به نقل از حسینیان، ۱۳۸۰).

1- Yung
2- Myers- sniggs type Indicator (MBTI)
3- Myers- Briggs Type Indicator
4- Extraver sion- Introversion

دو شیوهی ادراک و قضاوت وجود دارد، دو شیوهی ادراک عبارتند از: حسی^۱ و شهودی^۲، ادارکی حسی، گرفتن اطلاعات با استفاده از فرآیندهای شنوایی، لامسه، چشایی و بویائی است. ادراک شهودی بر عکس، و رای فرآیندهای حواس به پیش می‌رود. در واقع، منطق یا حس، ادارک مستقیم و شهود، ادراک غیر مستقیم است. افرادی که حس را ترجیح می‌دهند اساساً مشاهده از راه حواس را در اولویت قرار می‌دهند (حسینان، ۱۳۸۰).

دو شیوهی متفاوت قضاوت عبارتند از احساسی و تفکری. قضاوت احساسی^۳، یک واکنش ذهنی و اغلب در ارتباط با ارزش‌های خود فرد است. قضاوت تفکری^۴ به تحلیل و عینی بودن راجع به یک ایده یا رویداد مشاهده شده اشاره می‌کند (حسینان، ۱۳۸۰). در مرحله‌ی بعد دو شیوهی ادراک یعنی حسی و شهودی و دو شیوهی قضاوت یعنی احساسی و تفکری با یکدیگر در آمیخته و چهار ترکیب دوتایی زیر را بوجود می‌آورد: حسی و احساسی (SF)، حسی و تفکری (ST)، شهودی و احساسی (NF)، شهودی و تفکری (NT). بر طبق نظریه‌ی مایرز بریگز (۱۹۹۳) افراد یکی از این طبقه‌ها را ترجیح می‌دهند.

در مرحله‌ی نهایی هر یک از این چهار ترکیب دوتایی همراه با مفاهیم اساسی نظریه‌ی مایرز بریگز یعنی برونگرایی- درونگرایی و ادارک- قضاوت ترکیب شده و شانزده تیپ چهارتایی را تشکیل می‌دهد.

دیدگاه‌های یونگ درباره‌ی سنخ‌های روان‌شناختی پژوهش‌های چشمگیری را موجب شده است. تدوین شاخص سنخ‌نمای مایرز- بریگز، آزمون شخصیتی که در سال‌های دهه‌ی ۱۹۲۰ توسط کاترین بریگز^۵ و ایزابل بریگز^۶ ساخته شد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در حال حاضر این آزمون به صورت یکی از پرمصرف‌ترین آزمون‌های شخصیت درآمده است (شولتر، ترجمه‌ی سیف و همکاران، ۱۳۷۸).

MBTI تمایلات و گرایشات را مشخص می‌کند و نتایج آن تفاوت‌های ارزشمندی را بین افراد سالم و طبیعی مشخص می‌کند. MBTI به افراد کمک می‌کند که خودشان، انگیزه‌هایشان و توانایی‌های موجود و بالقوه‌شان را بشناسند. این ابزار در حوزه‌های وسیعی به کار می‌رود و از جمله خودشناسی، مدیریت استرس، تشکیل گروه، توسعه‌ی سازمانی، زوج‌درمانی، شناخت سبک‌های یادگیری، سبک‌های ارتباطی تربیتی و... (کندی و کندی، ۲۰۰۴).

1- sensing
 2- Intuition
 3- feeling
 4- thinking
 5- Katharine briggs
 6- Isabel Briggs

در موارد فردی MBTI افراد را در شناخت خود، با توجه به اینکه دیگران وسایل امور را به نحوی متفاوت از آنها می‌بینند، کمک می‌نماید. در سازمان‌ها این آزمون می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های سازنده و سالم که به آن همه‌ی پتانسیل‌های افراد نقش داشته باشد، به کار برده می‌شود.

تیپ‌های مایرز بریگز که شانزده تیپ شخصیتی را مشخص می‌کند، در مورد اینکه کدامیک از آنها ارجحیت دارد قضاوت نمی‌کند و فقط نشان می‌دهد که هر شخص توانایی‌ها و گرایش‌های مخصوص به خود دارد. سالانه بیش از سه و نیم میلیون از این آزمون در سرتاسر جهان اجرا می‌شود. همچنین در عرصه‌ی بین‌المللی بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد و به بیش از سی زبان زنده‌ی دنیا ترجمه شده است (مایرز، ۲۰۰۰).

MBTI دارای فرم‌های مختلفی است. اولین فرم‌های MBTI فرم‌های A و B بوده که در سال‌های ۱۹۴۴-۱۹۲۴ ساخته شد ادامه‌ی تحقیقاتی در سال‌های ۱۹۶۲-۱۹۵۶ منجر به ایجاد فرم‌های C و E گشت (کونیک، ۱۹۹۹).

فرم F با ۱۶۶ سوال در سال ۱۹۶۲ ساخته شد و معمولاً جهت پژوهش بکار می‌رفت.

فرم K که در ۱۹۹۶ توسعه یافت شامل ۱۳۱ سوال و ۲۰ خرده‌مقیاس بود و نمره‌گذاری بر اساس تحلیل عوامل اجرا می‌شد. در این فرم جزئیات بیشتری شامل گزارش نموداری مبسوط‌تر و نیز طرح نموداری تیپ‌ها بعلاوه بیان تصویری بیست خرده‌مقیاس ارائه شده است.

فرم G شامل ۹۴ سوال است و پس از ساخت فرم M که خصوصیات روان‌سنجی^۱ قوی‌تری دارد به ندرت مورد استفاده قرار می‌گیرد. نمره‌گذاری آن هم بصورت دستی و هم کامپیوتری قابل اجرا است. برخی از سؤالات این فرم سه گزینه‌ایست در حالیکه نظام گزینه-بایست^۲ در ویرایش‌های جدید معمول‌تر می‌باشد. انواع مختلف گزارشات کامپیوتری فرم G عبارتند از: ارائه نیم‌رخ، بیان روایتی، بیان روایتی برای سازمانها، گروهها و نیز ارائه گزارشات شغلی. فرم G سنخ‌های مایرز-بریگز را آرزو محمودیان دهکردی از دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۶ در شهر کرد هنجاریابی کرده است.

1- psychometric

۲- روش گزینه-بایست (forced-choice) بطور همزمان در دهه چهارم قرن بیستم توسط روانشناسان صنعتی و روانشناسان ارتش ارائه گردید- در این روش در هر ماده دو کلمه یا دو عبارت توصیفی ارائه میشود که هر دو به یک اندازه برای آزمودنی قابل قبول هستند ولی از لحاظ درجه اعتبار فرق دارند- آزمودنی باید یکی از این دو گزینه را که هر دو ممکن است مطلوب یا نامطلوب باشند، انتخاب کند- در یکی از انواع آزمونهای گزینه-بایست، آزمودنی باید از بین یکی از دو گزینه متفاوت که هر دو مربوط به ویژگی واحدی هستند و روی مقیاس واحدی نمره‌گذاری میشوند، یکی را برگزیند- وجه امتیاز این روش آنست که به جای نمره‌های نسبی، نمره‌های هنجاری بدست میدهد و به این طریق از پیدایش روابط تصنعی بین مقیاسهای مختلف جلوگیری میشود- نمونه‌ای از این روش در سنخ‌های مایرز-بریگز (۱۹۶۲) بکار رفته است (براهنی،

فرم M که فرم به روز شده‌ی فرم G می‌باشد، در سال ۱۹۹۸ منتشر شده است. ویرایش ششم نسخه انگلیسی اروپایی ابزاری ۸۸ سئوالی است و شامل ۲۵ سئوال در بعد EI، ۱۹ سئوال در بعد SN، ۲۴ سئوال در بعد TF و ۱۹ سئوال در بعد JP است و یک سئوال اضافی که شامل نظام نمره گذاری آزمون نمی‌شود. این آزمون خودسنجی، مداد و کاغذی و گزینه-بایست می‌باشد. و برای افرادی مناسب است که حداقل تا کلاس هفتم تحصیل کرده باشند. در این آزمون تفاوت‌های سنی یا جنسیت معنادار نیستند. آزمون محدودیت زمانی ندارد اما بهتر است برای هر سئوال مدت طولانی صرف نشود. قابل ذکر است که برای تکمیل MBTI حدود ۱۵ تا ۲۵ دقیقه زمان لازم است.

فرم M سنخ نمای مایرز-بریگز را جهانیان در دانشگاه علامه طباطبایی در سال ۸۶ در پایان نامه کارشناسی ارشد خود ترجمه نموده است و بر روی کارمندان بخش خصوصی تهران هنجاریابی نموده به بررسی روایی و پایایی آن پرداخته است.

مسئله‌ی مهمی که وجود دارد اینست که اگرچه فرمهای مختلفی از آزمون تیپ نمای مایرز-بریگز وجود دارد تا کنون فرم ایرانی این آزمون ساخته نشده است و از آنجا که در نظام جدید آموزش و پرورش برای انتخاب رشته تحصیلی بر ویژگی‌های روانشناختی تأکید می‌شود پژوهش حاضر قصد دارد به ساخت پرسشنامه تشخیص شخصیت شغلی براساس نظریه مایرز-بریگز (فرم ایرانی تیپ نمای مایرز-بریگز) متناسب با فرهنگ ایرانیان و نیز همخوان با رشد شخصیت در سنین سوم راهنمایی و اول دبیرستان (۱۴-۱۵ سالگی) و نیز تعیین روایی و پایایی و تهیه‌ی جداول هنجار این پرسشنامه بپردازد.

۱-۳ اهمیت و ارزش پژوهش

۱- به نظر می‌رسد که تغییر نقش‌های کاری در دنیای امروز اجتناب‌ناپذیر است. (زونکر ترجمه یوسفی و عابدی، ۱۳۸۸) همان‌گونه که دراکر اشاره کرده است سازمان‌ها در حال تجربه‌ی دگرگونی هستند. پیش‌بینی‌های فعلی نشان می‌دهد افراد موفق کسانی هستند که از هوش کافی برای یادگیری مهارت‌های جدید برخوردار باشند و مهم‌تر آنکه بتوانند در محیط‌هایی در جستجوی کار باشند که با شخصیت آن‌ها هماهنگ باشد. شناسایی تیپ شخصیتی از طریق سنخ‌نمای مایرز-بریگز این امکان را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها فراهم آورده است که تطابق فرد و شغل را از نظر شخصیتی فراهم آورد. این تحقیق بر آنست که این نیاز را برآورد.